

## **TRACCE**

---

### **ITINERARI DI RICERCA**

La collana 'Tracce. Itinerari di ricerca' si propone di valorizzare i risultati delle attività scientifiche svolte nei diversi campi della ricerca universitaria (area umanistica e della formazione, area economico-giuridica, area scientifica, area medica). Rivolta prevalentemente alla diffusione di studi condotti nell'ambito dell'Università di Udine, guarda con attenzione anche ad altri centri di ricerca, italiani e internazionali. Il comitato scientifico è quello della casa editrice.

*La presente pubblicazione è stata realizzata  
nell'ambito del Progetto di ricerca dipartimentale  
'La dignità umana: colloqui attraverso i millenni'.*



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI UDINE**

hic sunt futura

DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE GIURIDICHE

*In copertina*

Scuola Mosaicisti del Friuli, *White Gilmore*.  
*Omaggio a Andy Gilmore*, 2019, opera musiva  
degli allievi del terzo corso.  
[www.scuolamosaicistifriuli.it](http://www.scuolamosaicistifriuli.it)

*Stampa*

Impressum, Marina di Carrara (Ms)

© **FORUM** 2021

Editrice Universitaria Udinese

FARE srl con unico socio

Società soggetta a direzione e coordinamento  
dell'Università degli Studi di Udine

Via Palladio, 8 – 33100 Udine

Tel. 0432 26001 / Fax 0432 296756

[www.forumeditrice.it](http://www.forumeditrice.it)

ISBN 978-88-3283-208-2 (print)

ISBN 978-88-3283-261-7 (online)

# LESSICO DELLA DIGNITÀ

---

A CURA DI  
MARINA BROLLO  
FRANCESCO BILOTTA  
ANNA ZILLI

---

Lessico della dignità / a cura di Marina Brollo, Francesco Bilotta, Anna Zilli. - Udine : Forum, 2021.  
(Tracce : itinerari di ricerca)  
ISBN 978-88-3283-208-2 (brossura). - ISBN 978-88-3283-261-7 (versione digitale)

1. Dignità umana

I. Brollo, Marina      II. Bilotta, Francesco      III. Zilli, Anna

323.01 (WebDewey 2021) – DIRITTI CIVILI E POLITICI. FILOSOFIA E TEORIA

Scheda catalografica a cura del Sistema bibliotecario dell'Università degli studi di Udine

---

# Indice

Marina Brollo, Francesco Bilotta, Anna Zilli <i>Introduzione</i> .....	7
<b>Animale</b>	
Letizia D'Aronco .....	13
<b>Anziano/a</b>	
Valeria Fili .....	25
<b>Bambino</b>	
Matteo Borzaga .....	37
<b>Divorzio</b>	
Martina Della Bianca .....	49
<b>Donna</b>	
Paola Di Nicola Travaglini .....	57
<b>Essere umano</b>	
Fulvio Longato .....	69
<b>Famiglia</b>	
Maria Federica Moscati .....	81
<b>Flessibilità</b>	
Anna Zilli .....	91
<b>Identità</b>	
Manuele Dozzi .....	101
<b>Inclusione</b>	
Claudio Melchior .....	111
<b>Libertà</b>	
Tommaso Allodi .....	123
<b>Matrimonio</b>	
Giuseppe Mazzanti .....	131

---

## Indice

---

### **Omofobia**

Antonio Rotelli ..... 139

### **Pena**

Luca Baron ..... 149

### **Persona**

Gabriella Luccioli ..... 161

### **Politica**

Fabio Raimondi ..... 175

### **Potere**

Antonio Riccio ..... 187

### **Principio**

Diletta Tega ..... 199

### **Professionalità**

Marina Brollo ..... 207

### **Prostituzione**

Miriam Padovan ..... 221

### **Responsabilità**

Francesco Bilotta ..... 233

### **Salute**

Luigi Gaudino ..... 245

### **Schiavitù**

Paola Ziliotto ..... 259

### **Scuola**

Davide Zoletto ..... 271

### **Straniero**

Pierluigi Di Piazza ..... 281

### **Tecnologia**

Paolo Coppola ..... 295

### **Valore**

Gabriele De Anna ..... 303

*Gli autori* ..... 315

# Flessibilità

Anna Zilli

L'autrice, partendo dal concetto di flessibilità nel mercato del lavoro, la declina nella condizione speciale delle donne precarie, tra maternità e lavoro, né agile, né *smart*.

*The author, moving from the concept of flexibility in the labour market, considering the gender impact. Facing maternity and work, neither smart, nor agile.*

**Sommario** 1. Flessibilità e (è) precarietà. | 2. Che genere di flessibilità? | 3. Precarietà e maternità. | 4. Flessibilità, sostenibilità, inclusione e pandemia Covid.

## 1. Flessibilità e (è) precarietà

La crisi pandemica ha messo in luce la estrema frammentazione del mercato del lavoro e le disuguaglianze molto marcate del nostro sistema di (in)sicurezza sociale. Rispetto alle oltre 25.000 domande di indennizzo presentate da autonomi occasionali, come *riders*, traduttori, guide turistiche, poco più di 300 sono state accolte. Da agosto 2020, nulla è stato corrisposto ai collaboratori coordinati e continuativi che hanno avuto una riduzione dell'attività.

Chi godeva delle indennità di disoccupazione (oltre 520.000 persone) ha beneficiato soltanto di una proroga di quattro mesi. Infine, i somministrati, gli stagionali che operano in un settore diverso dal turismo e quelli a termine del settore turistico, entrambi fuori dalle varie indennità.

È notizia di questi giorni il concreto rischio esclusione per moltissimi lavoratori dalla cassa integrazione Covid-19, che rappresenta il trattamento di sostentamento per tutte le persone addette ad attività limitate o sospese in relazione alla pandemia. È quanto sembra, infatti, emergere dai recenti provvedimenti normativi (d.l. 104 e 137/2020) e dalle prassi (circolare INPS n. 115/2020) che riconoscono le nuove tutele di cassa integrazione a partire dal 13 luglio 2020. A marzo, con l'emanazione del d.l. 18/2020, si era previsto che la platea interessata alla integrazione salariale fossero i dipendenti in forza al 23

febbraio, data di inizio dell'emergenza sanitaria. In seguito, dal 9 aprile il legislatore ha esteso la tutela ai dipendenti assunti dal 24 febbraio al 17 marzo (art. 41, d.l. 23/2020). Con decorrenza 19 maggio 2020 la data del 23 febbraio è stata sostituita dal 25 marzo 2020 (art. 68, d.l. 34/2020). A sorpresa, l'INPS ha però interpretato il complesso normativo (e, in particolare, il d.l. 104/2020, in vigore dal 15 agosto), ritenendo che i destinatari delle nuove diciotto settimane di cassa integrazione concessa siano compresi nel solo personale in forze dell'azienda richiedente alla data del 13 luglio 2020. Così facendo, si escludono tutti i lavoratori assunti a termine e presenti in azienda tra il 24 febbraio e il 25 marzo ma che non lo fossero più al 13 luglio, nonché i lavoratori a termine, anche se presenti in azienda sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, i cui contratti siano stati rinnovati con decorrenza successiva al 13 luglio. Altresì, sarebbero esclusi anche i lavoratori a termine assunti dopo il 13 luglio, in quelle attività che si erano risollevate nei mesi estivi.

Ecco dunque la quintessenza della flessibilità, declinata in varie forme di lavoro non-standard o atipico. La definizione è spesso associata all'impiego part-time, stagionale, a termine, tramite agenzia, a chiamata, a domicilio e al c.d. *casual work*. I tratti comuni sono l'incertezza rispetto alla continuità del rapporto (contratti di durata inferiore a dodici mesi, ovvero di qualsiasi durata ma soggetti a recesso libero), le poche ore settimanali lavorate (meno di dieci a settimana), i redditi limitati, la scarsa o nulla protezione sociale.

Flessibilità è, nel nostro ordinamento, precarietà, ormai divenuta classe sociale (Standing 2011). Negli ultimi vent'anni, il mercato del lavoro è stato interessato da un progressivo processo di deregolamentazione che ha riguardato, in prima battuta, l'accesso al mercato (1997: lavoro interinale; 2001: contratto a termine; 2003: riforma c.d. Biagi) e, più di recente, la disciplina del recesso (2015: contratto a tutele crescenti).

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). Da un lato, l'utilizzo di tali forme contrattuali ha consentito alle imprese di godere di maggiore elasticità nell'impiego della forza lavoro, contenendone il costo; dall'altro ha permesso 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, cioè del numero di occupati, ma non delle ore lavorate.



## 2. Che genere di flessibilità?

Il *down-sizing* o *down-grading* contrattuale, dal tempo pieno e indeterminato verso contratti con orario e durata sempre più ridotti ed elastici, riguarda molto più le donne degli uomini. I dati più recenti (EIGE 2020) ci dicono che l'occupazione femminile a livello europeo (nella classe 20-64) è al 67,3%, con un aumento di circa cinque punti rispetto a dieci anni fa, ma nettamente inferiore al dato maschile pari al 79%. L'Italia si colloca al penultimo posto nella classifica Europea, con un tasso di occupazione femminile pari al 53,1%: ben 13,8 punti percentuali in meno rispetto alla media europea.

Il divario retributivo fra uomini e donne, misurato come *gender pay gap*, tiene conto della differenza fra le retribuzioni lorde orarie di uomini e donne, espressa in percentuale degli stipendi medi lordi degli uomini. Nell'Unione Europea il salario medio orario delle donne (anche) nel 2018 è risultato del 14,8% più basso di quello degli uomini, in diminuzione di 1,2 punti rispetto all'anno precedente. Il risultato si spiega con la presenza di elevate barriere all'entrata nel mercato del lavoro per le donne, che permette solo a quelle più istruite di partecipare pienamente.

Nell'Unione Europea (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 presenti. Sicché, come sottolineato nei più recenti rapporti Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), 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.

Il tema del lavoro precario o *non-standard* o atipico è entrato prepotentemente nel dibattito (accademico e politico) sin dagli anni Duemila, quando si attendevano le «magnifiche sorti e progressive» della *flexicurity*, divenute invece un percorso minato fatto di lavori temporanei, involontariamente a tempo parziale, se non proprio 'a chiamata', spesso a termine e/o tramite agenzia (Katselidis 2014).

La *casualizzazione* del mercato del lavoro) si caratterizza per volatilità dei rapporti, povertà *nonostante* il lavoro (c.d. *working poor*) e debolissima protezione sociale (Adams, Freedland, Prassl 2015). Le riforme 2003-2015 dei contratti di lavoro hanno, per una parte, garantito ai datori di lavoro un'ampia flessibilità nell'attingere alle risorse umane a costi ridotti, parimenti rappresen-

tando uno strumento di inclusione nel mercato del lavoro di donne e giovani. Ma tale percorso si è tradotto in un incremento dal punto di vista quantitativo, non corrispondendo invece a un miglioramento della qualità dei lavori offerti ovvero a una riduzione del *gender pay gap* tra donne e uomini.

Se dunque il lavoro è precario per tutti, per le donne lo è di più. Ci si deve allora chiedere che cosa rende diversi donne e uomini nel mercato del lavoro. Poco o nessun peso ha il dominio di una particolare forza fisica, tradizionalmente attribuibile ai lavoratori uomini in misura maggiore rispetto alle donne: si tratta di un requisito eventuale e, oggi, scarsamente importante per la quasi totalità degli impieghi e, certamente, per quelli meglio retribuiti.

Intuitivamente, invece, si comprende che a fare la differenza sono il pregiudizio culturale e il lavoro di cura che ruotano attorno alla maternità. Non a caso le donne rappresentano la maggior parte dei dipendenti pubblici, anche in virtù dell'assenza nel settore pubblico di un datore di lavoro che premi o distribuisca incarichi, a tutto vantaggio di procedure selettive in cui le concorrenti riescono a primeggiare per la loro preparazione e senza che possano essere pregiudicate dalle loro condizioni riproduttive o familiari.

Secondo l'Osservatorio sui lavoratori pubblici, nel 2017 su 3.561.432 dipendenti pubblici sono donne oltre due milioni, mentre soltanto uno e mezzo sono uomini. Ma, a dirla tutta, neppure nella pubblica amministrazione per le donne è tutto rose e fiori. La retribuzione media annua risulta molto differenziata anche nel settore pubblico, sia per età sia per genere: in particolare, aumenta al crescere dell'età ed è costantemente più alta per gli uomini (37.158 euro contro 28.256 euro per le donne, che, dunque, guadagnano in media il 24% in meno), benché a poco a poco le donne stiano accedendo alle posizioni di vertice (dirigenza) e alle professioni meglio retribuite, specie nel pubblico impiego non privatizzato (magistratura, carriera prefettizia e diplomatica, ricerca scientifica...).

### **3. Precarietà e maternità**

Secondo uno studio molto citato dell'Università Bocconi (Cuomo, Mapelli 2009), la percezione da parte dei datori di lavoro dei 'costi' correlati alla maternità delle dipendenti e collaboratrici (discontinuità lavorativa determinata dall'assenza della lavoratrice; esigenza di individuare una persona in sostituzione e di formarla; necessità di reinserire il genitore che rientra dopo il congedo; perdita di capitale umano nel caso di mancato rientro a conclusione del periodo di congedo; gestione delle assenze non programmabili per la cura dei figli) sarebbe assai più elevata dei costi diretti stessi (pari alla quota datoriale di contributo all'indennità di maternità).

Questa sensazione è collegata alla difficile quantificazione degli oneri indiretti, e cioè alle difficoltà organizzative legate ai periodi di assenza per congedo obbligatorio, parentale, riduzione di orario per riposi giornalieri e imprevedibili malattie del bambino. Senza contare che, vuoi per la sempre più elevata età delle gestanti, il cui primo (e spesso unico) figlio in media giunge a 32,8 anni (Cedap 2018), vuoi per la crescente incidenza di gravidanze gemellari doppie o multiple, l'anticipazione dell'astensione obbligatoria sin dai primi mesi della gravidanza non è affatto rara e, in alcuni settori, è concessa quasi di *default*, con evidente raddoppio (o più) dei periodi di lontananza della donna da luogo di lavoro.

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 (Saraceno 2003). La riduzione dei costi *indiretti* della maternità appare, dunque, come il primo e necessario passo per superare la penalizzazione delle donne *in the market*, sia in ingresso, sia nelle prospettive di carriera, al fine di eliminare l'atteggiamento generalmente tradizionalmente ostile delle organizzazioni nei confronti della maternità, ritenuta portatrice di pratiche percepite come estranee all'agire organizzativo e ai modelli culturali 'tipici' degli enti (Poggio 2002).

Il tema della natalità ci riporta al lavoro, in un circolo vizioso-virtuoso ormai da tempo studiato. L'analisi della condizione professionale evidenzia come solo il 29,6% delle donne divenute madri nel 2015 è casalinga e appena il 13% disoccupata o in cerca di prima occupazione (Cedap 2018). Ben oltre la metà delle madri (55,4%) ha un'occupazione lavorativa. Osservando poi la condizione genitoriale, si osserva che il 62,2% delle donne italiane con figli ha un'occupazione lavorativa: i figli, insomma, nascono da donne che lavorano. O, almeno, vengono al mondo da madri che hanno un'occupazione al momento del parto: perché i dati mostrano che quell'occupazione viene conservata quando la donna ha un solo figlio, per essere poi ridotta in orario quando ne ha più di uno ed essere, infine, spesso abbandonata nel raro caso del terzo o successivo figlio.

La ridottissima natalità e, in particolare, il crollo delle nascite misurato dal 2010 a oggi può essere messo in correlazione anche con il tipo di occupazione che le donne trovano nel mercato del lavoro: se il lavoro non è stabile, esso non viene conservato dopo la nascita e la puerpera traghetta verso forme di sostegno al reddito (Naspi e, eventualmente, Reddito di Cittadinanza), con un moto di esclusione e marginalizzazione assolutamente dirompente.

#### 4. Flessibilità, sostenibilità, inclusione e pandemia Covid

La crisi pandemica, con la forza e l'accelerazione che solo i disastri sanno imprimere alla realtà (anche normativa), si è dimostrata capace di catapultare il mondo del lavoro nel più grande esperimento mai condotto di attività da casa, che ha (s)travolto anche il nostro Paese, interessando da sei a otto milioni di lavoratori e lavoratrici (Banjo 2020).

L'emergenza collegata alla pandemia Covid ha però intensificato il divario tra le condizioni di lavoro di uomini e donne. Nel *report* delle Nazioni Unite dedicato a *The Impact of COVID-19 on Women* ben si osserva che la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti ha aumentato la quantità di lavoro domestico e di cura, svolto prima del *lockdown* da forza lavoro retribuita e per lo più femminile – operante in asili, scuole, ovvero come babysitter – e durante e dopo il confinamento da altra manodopera, pur sempre femminile ma non salariata a tale scopo.

Il *focus* elaborato per la Commissione europea in merito all'«*Impatto di sesso e genere nella pandemia Covid-19*» (Oertelt-Prigione 2020) segnala come la crisi in corso stia dando vita a un cambiamento significativo nella società e sui luoghi di lavoro. I ruoli di genere vengono rafforzati o cambiano per necessità a mano a mano che si stanno creando le infrastrutture digitali per lavorare da remoto (Martone 2020). Nello studio si vede come questi cambiamenti rappresentino opportunità da cogliere «per un più ampio cambiamento sociale all'indomani della pandemia» in cui «il valore e l'impatto del lavoro vengono esaminati alla luce di una pandemia potenzialmente letale. La natura 'essenziale' di molte professioni sta diventando chiara in questa situazione di stress acuto. È necessario riconsiderare quanto siano essenziali alcune professioni e il loro valore in un mondo che cambia. Entrambi gli aspetti hanno dimensioni di genere che sono attualmente trascurate».

È dunque il tempo per una riflessione circa l'impatto di genere della regolamentazione del lavoro e per strumenti giuridici, di modo che si realizzi l'obiettivo dell'uguaglianza di genere, numero 5 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, o *SDGs*) indicati dalle Nazioni Unite, nell'ottica, che qui rileva, di un diritto del lavoro sostenibile, già oggetto di autorevole interesse (Caruso, Del Punta, Treu 2020).

Il quadro di cui si è cercato di dar conto risulta assai avvilente rispetto al lavoro delle donne e al contributo che da esso potrebbe derivare, in termini di avanzamento del Paese, sotto molteplici profili.

Secondo l'ampia ricerca di EIGE citata, il miglioramento in termini di uguaglianza di genere produce numerosi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso. Un'Unione Europea che garantisca una maggiore parità di genere godrebbe di impatti sul prodotto interno lordo (PIL) forti e

positivi e crescenti nel tempo, di un più elevato livello di occupazione e di produttività e potrebbe rispondere alle sfide legate all'invecchiamento della popolazione. Solo affrontando insieme i diversi aspetti della disuguaglianza di genere nel loro complesso, anziché trattando ciascun aspetto della disuguaglianza separatamente, la sfida verso una effettiva parità di genere può essere affrontata e vinta.

Sino a oggi, infatti, i diversi temi fin qui trattati (genere, genitorialità, occupazione, istruzione) sono stati esaminati disgiuntamente, o al più in coppie (genere/genitorialità; genere/istruzione; genere/occupazione; genitorialità/occupazione; istruzione/occupazione; più raramente genitorialità/istruzione) con scarso impatto sulle problematiche affrontate. Si ritiene, invece, che considerarli in modo trasversale potrebbe produrre effetti positivamente diversi per il mercato.

Le stime sono sorprendenti: un recente studio della Direzione Generale dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura della Commissione europea ha evidenziato come i miglioramenti in generale dei livelli di istruzione tra gli Stati membri favorirebbero un aumento del PIL dell'UE del 2,2% nel 2050 (DG Istruzione 2016).

Ma se le donne fruissero di maggiori opportunità nell'istruzione delle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), ciò sosterebbe la crescita del tasso di occupazione nell'UE di 0,5-0,8 punti percentuali entro il 2030 e di 2,1-3,5 punti percentuali entro il 2050.

Questo favorirebbe anche l'aumento degli stipendi e la riduzione dei divari retributivi per le donne, innescando un'ulteriore spirale positiva per cui la riduzione del *gender pay gap* potrebbe essere importante anche per attirare un maggior numero di donne sul mercato del lavoro.

Un incremento dell'occupazione femminile in virtù dell'istruzione nei settori STEM potrebbe, inoltre, determinare una maggior stabilità dell'impiego delle donne e l'uscita dal gorgo della precarietà e della povertà, sia immediate che nel futuro pensionistico (Persiani 2015). Attraverso esso, il tasso di occupazione nell'UE raggiungerebbe nel 2050 il livello record dell'80%, anche contando l'effetto volano della ragionevolmente correlata risalita del tasso di fecondità e il collegato necessario incremento di servizi per l'infanzia, di cura e, a breve, di scuole, doposcuola e servizi per la famiglia (negozi aperti con orari più lunghi, lavanderie, ma anche turismo, trasporti, viaggi...). Le previsioni individuano un incremento del tasso di fertilità dello 0,8% entro il 2030, che entro il 2050 dovrebbe portare a un aumento dell'occupazione di 1,3-2,6 milioni di persone (EIGE 2020).

La spinta gentile verso il settore STEM e la consapevolezza che il tema del lavoro delle donne va considerato in stretto legame con genitorialità, istruzione e divari retributivi potrebbero dunque innescare un processo virtuoso a

tutto tondo. Il nostro Paese è tra quelli dell'UE che ha più da guadagnare dal raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Se la media UE potrebbe comportare un aumento del 4% circa del PIL, in Italia potrebbe superare addirittura il 10%.

Il tema dell'occupazione precaria delle donne collega l'interesse lavoristico e l'inclusione delle diversità, passando attraverso la casella cruciale dell'istruzione, che rappresenta – ovunque – il motore di sviluppo delle società. Si tratta di un cambio di passo necessario nelle strategie per l'occupazione. Diversamente, perseverare nella (infruttuosa) tecnica delle agevolazioni contributive per le assunzioni di donne, ovvero nell'introduzione di sistemi sanzionatori per chi non le ingaggi, o in meccanismi generalizzati di quote riservate per genere, concentra sullo Stato e/o sul possibile datore di lavoro il costo del loro lavoro. Sono queste strategie che hanno condotto le donne verso impieghi di minore qualità, durata e retribuzione, relegandole ai margini del mercato del lavoro, dove a nessuno (uomini, donne, imprenditori, Stato, società) conviene che rimangano. La situazione emergenziale e la recessione economica post pandemica impongono un'attenzione di genere, per evitare di intensificare le disuguaglianze in essere, davvero non più sostenibili, né per le donne, né per la società nel complesso.

## Riferimenti bibliografici

- Adams, Freedland, Prassl, *"Zero-Hours Contracts" in the United Kingdom: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2015, 148, 529.
- Banjo et al., *Coronavirus Forces World's Largest Work-From-Home Experiment*, 2020, in <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-02-02/coronavirus-forces-world-s-largest-work-from-home-experiment>.
- Caruso, Del Punta, Treu, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, 2020, in [http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-32536\\_Manifesto\\_Caruso\\_Del\\_Punta\\_Treu.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-32536_Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treu.pdf), ora anche nel dibattito su *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 3, in <https://www.lavorodirittieuropa.it>.
- Cedap, *Rapporto di Analisi dell'evento Nascita*, 2018.
- Cirillo, Guarascio, Fana, *La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs act*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, 2015, 4, 75-97.
- Cuomo, Mapelli, *Maternità quanto ci costi?*, Milano, 2009.
- DG Istruzione, gioventù, sport e cultura, *Study on the Potential of Education to Cause Macroeconomic Imbalances and Negative Spillovers*, 2016, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/de1c36f8-2d3b-11e6-b497-01aa75ed71a1>.
- EIGE, *Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work*, 2020, in <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>.
- ILO - Bureau of Statistics, *Defining and Measuring Informal Employment*, in <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>.

- Katselidis, *From Beveridge to "Flexicurity": Old and Recent Labour Policies*, in *History of Economic Thought and Policy*, 2014, 1, 97.
- Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, Piacenza, 2020.
- Oertelt-Prigione, *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Case Study*, 2020, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-aa75e-d71a1/language-en>.
- Persiani, *Ancora incertezze su adeguatezza e proporzionalità delle prestazioni pensionistiche*, in *Giurisprudenza Italiana*, 2015, 5, 1183.
- Poggio, *Who's Afraid of Mothers?*, in Kostera, Höpfl (eds.), *Interpreting Maternal Organisations*, London, 2002, 13 ss.
- Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, 2003, 199 ss.
- Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, London, 2011.