



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



POLITECNICO
MILANO 1863



Report Progetto:

CAREER

CARE FOR WOMEN WORK

**Analisi delle politiche per la conciliazione e prime Linee
Guida per Istituzioni e Aziende utili a implementare misure
di reale sostegno al lavoro femminile in Italia**

INDICE DEL DOCUMENTO

Prime Linee Guida per Istituzioni e Aziende utili a implementare misure di reale sostegno al lavoro femminile in Italia.....	3
Indicazioni utili per le istituzioni	3
Il Decreto #Curaltalia	3
DL Rilancio.....	4
Family impact: il giudizio negativo sulle politiche	6
Indicazioni utili per le organizzazioni.....	8
Il giudizio degli intervistati sul lavoro da casa.....	8
BIBLIOGRAFIA.....	12

CAREER – CARE for WomEn WoRk

**Le donne lavoratrici durante l'emergenza Covid-19:
come contenere il crescente divario di genere**

Prime Linee Guida per Istituzioni e Aziende utili a implementare misure di reale sostegno al lavoro femminile in Italia

Indicazioni utili per le istituzioni

Il Governo italiano ha messo in atto, nelle varie fasi dell'emergenza pandemica, differenti misure di contenimento¹. Ci focalizzeremo ora in particolare sul Decreto #CuraItalia e il Decreto Rilancio cercando di comprendere la tipologia di misure individuate e il valore di queste policies per poi tracciare una valutazione sintetica delle politiche adottate.

Il 16 marzo, il Consiglio dei Ministri n. 37 approva il Decreto #CuraItalia (Decreto-legge 17 marzo 2020) recante le nuove misure per contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale; esso prevede: misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale, della protezione civile e della sicurezza, nonché di sostegno al mondo del lavoro pubblico e privato ed a favore delle famiglie e delle imprese; disposizioni in materia di giustizia, di trasporti, per i settori agricolo e sportivo, dello spettacolo e della cultura, della scuola e dell'università; la sospensione degli obblighi di versamento per tributi e contributi, di altri adempimenti e incentivi fiscali

Il Decreto #CuraItalia

Analizzando i contenuti del decreto, possiamo distinguere tra misure *in cash* (ossia contributi di natura economica) e misure *in kind* (ossia contributi di natura sociale, come i congedi e i servizi), a seconda del tipo di aiuto proposto (Tab.1).

Tabella 1 - Misure di sostegno alle famiglie implementate durante la pandemia nel Decreto #CuraItalia

Misure in cash	Misure in kind
Sospensione mutui prima casa	Congedi parentali e legge 104/1992
Indennità 600€	
Cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga	
Naspi, dis-coll e disoccupazione agricola	
Bonus baby-sitting	

Questa breve carrellata di misure immediatamente evidenzia chiaramente uno sbilanciamento su interventi di tipo monetario (In cash)².

¹ <http://www.governo.it/it/coronavirus-misure-del-governo>

² Stesso trend presentano le soluzioni pensate per le imprese, di tipo cash ed articolate su quattro grandi pilastri:

Dal punto di vista strutturale (risorse in gioco, regole d'azione) ci troviamo di fronte a politiche di carattere economico o strutturate a partire dalla revisione dell'impianto legislativo di misure già esistenti; le regole di accesso non sono univoche – in alcuni casi sono subordinate alla prova dei mezzi (certificazione ISEE) in altre no; tale pluralità è tuttavia governata dalla necessità di fronteggiare l'impatto negativo che l'emergenza ha causato da un punto di vista economico.

Dal punto di vista culturale (obiettivi di breve, medio e lungo termine; valori sottesi alle policies) si tratta di misure pensate eminentemente secondo una logica di breve termine, come contrasto ad una situazione di prova, personale e familiare; il carattere dell'emergenzialità è ciò che le contraddistingue; possiamo quindi evidenziare una stretta coerenza tra l'asse strutturale e l'asse culturale.

I destinatari sono soggetti singoli, riconosciuti tuttavia anche come *breadwinner* o quantomeno responsabili di un nucleo familiare: le relazioni familiari, solitamente invisibili alla politica, sembrerebbero quindi uscire da un alone di indefinitezza; ma di quali famiglie parliamo? ci si concentra principalmente sulle famiglie più fragili non sulla normalità della vita familiare.

Se guardiamo alle misure in cash potremmo dedurre una concezione della famiglia come unità produttiva; in realtà, focalizzandoci sulle misure relative alla conciliazione famiglia lavoro (bonus baby sitting e congedi) questa concezione sembra non tenere: con i congedi la cura ricade sulla figura femminile come caregiver principale; con il bonus si introduce invece una modalità di affronto dell'emergenza che apparentemente contrasta con il clima sociale di attenzione massima al contenimento del virus e protezione dei soggetti familiari più deboli. Siamo quindi di fronte a misure di politica familiare indirette, implicite e diffuse.

DL Rilancio

Il Consiglio dei Ministri n. 45 del 13 maggio approva un decreto-legge (Decreto Rilancio) che introduce misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il decreto interviene in diversi ambiti, in modo trasversale, con l'intento di assicurare l'unitarietà, l'organicità, e la compiutezza delle misure volte alla tutela delle famiglie e dei lavoratori, alla salvaguardia e al sostegno delle imprese, degli artigiani e dei liberi professionisti, al consolidamento, snellimento e velocizzazione degli istituti di protezione e coesione sociale (mediante agevolazioni, incentivi e misure fiscali). Un focus specifico è inoltre dedicato al Terzo Settore.

-
- favorire maggiore credito e liquidità per le imprese
 - differire le scadenze e sospendere i versamenti fiscali e contributivi
 - sostenere le aziende italiane che vogliono ampliare o riconvertire la propria attività per produrre dispositivi medici e di protezione individuale
 - semplificare l'accesso ai servizi web e quindi l'accessibilità a indennità e bonus.

Nell'ambito di questo Decreto-legge una parte importante riguarda la tutela dei lavoratori e la conciliazione famiglia lavoro. Ci concentriamo maggiormente su questa parte distinguendo anche in questo caso tra misure in cash e misure in kind (Tab.2).

Tabella 2 - Misure implementate dal Governo nel Decreto Legge Rilancio

Misure in cash	Misure in kind
INDENNITÀ DI SOSTEGNO AL REDDITO (Artt. 75, 78, 84, 85 e 98)	RINNOVO DEI CONTRATTI, NORME IN MATERIA DI LICENZIAMENTI (Artt. 80, 94) -Modifiche alle norme in materia licenziamento per giustificato motivo oggettivo -Proroga o rinnovo di contratti a termine
INTEGRAZIONE AL REDDITO, CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA, CISOA, NASPI e DIS- COLL (Artt. 68, 69, 70, 71, 76, 87, 92, 93)	EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARI (Art. 103)
Reddito di emergenza (art. 82)	Malattia, sorveglianza sanitaria attiva e legge 104 (artt. 74 e 83) -permessi legge 104/1992 -astensione dal lavoro per i dipendenti a rischio CONGEDI PARENTALI, BONUS BABY SITTING, LAVORO AGILE (Artt. 72, 73, 90) -Congedi parentali retribuiti -Congedi parentali non retribuiti -Bonus baby-sitting -Lavoro agile per i dipendenti del settore pubblico -Lavoro agile per i dipendenti del settore privato

Il focus principale su misure *in cash* presente nel Decreto #Curaltalia qui si amplia comprendendo misure di sostegno o di tutela al lavoro ed investendo su tre sostanziali vettori: congedi parentali, bonus baby-sitting e lavoro agile. Si tratta di misure guidate da culture diverse: interruzione temporanea del lavoro per dedicarsi alla cura (congedi), esternalizzazione della cura per dedicarsi al lavoro (bonus baby-sitting) e compresenza della dimensione lavorativa e di cura (lavoro agile).

Ci troviamo pertanto di fronte a: politiche completamente differenti sia dal punto di vista strutturale (risorse in gioco, regole d'azione) sia culturale (obiettivi di breve, medio e lungo termine; valori sottesi alle policies); misure nuove o dettate dalla revisione dell'impianto legislativo di misure già esistenti; interventi guidati da una logica di medio termine in cui la dimensione dell'emergenzialità, seppur mitigata, è certamente presente. Anche in questo caso siamo di fronte a misure di politica familiare indirette, implicite e diffuse.

Alla luce dei dati sopra menzionati possiamo evidenziare come l'emergenza abbia contribuito a mettere in luce alcune caratteristiche del welfare italiano, basato sulla famiglia, in particolare le donne, come caregiver primarie, senza alcun aiuto esterno da reti familiari, vicinato/amici, o baby-sitter. Le relazioni familiari sono state profondamente colpite e messe in discussione: improvvisamente privata della

reticolarità solidale che la contraddistingue, la famiglia nucleare ha affrontato le sfide di prendersi cura di membri malati o disabili, prendersi cura dei loro figli e sostenerli nell'apprendimento a distanza, il tutto continuando l'attività lavorativa. Questo sembra aver causato una sorta di ripiegamento della famiglia su sé stessa.

Tali risultati rivelano un'immagine della famiglia in Italia durante l'emergenza COVID-19, dove i genitori sono separati dalle reti parentali, rafforzando la rappresentazione della conciliazione famiglia-lavoro come un problema per genitori e donne.

Questo messaggio è implicito anche nelle politiche e nelle misure messe in atto in Italia per far fronte all'emergenza: l'attenzione alle misure *in cash* più che *in kind* riflette l'incapacità del Paese di riconoscere i rapporti familiari e consentire una positiva integrazione tra lavoro e responsabilità familiari. Ciò è confermato anche da un giudizio negativo che gli intervistati hanno espresso sull'intervento del governo, come di seguito evidenziato.

Family impact: il giudizio negativo sulle politiche

Il giudizio sulle policies introdotte dal Governo italiano durante l'emergenza sanitaria viene suffragato dall'analisi dei risultati ottenuti attraverso una scala utilizzata nell'indagine longitudinale (cfr. Studio 3). Si tratta della Scala FamLens: *Lente dell' Impatto Familiare*, un modello multifunzionale messo a punto dal Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia dell'Università Cattolica di Milano, sviluppato a partire dall'incontro con il Family Impact Institute della Purdue University (Indiana, USA)³. La scala di FamLens® consente di misurare attraverso 5 domande l'impatto delle politiche adottate dal Governo sulle famiglie. Dai risultati è evidente come le politiche non hanno sostenuto i bisogni di genitori e figli, sovraccaricando le famiglie di troppe responsabilità, come lavorare da casa, prendersi cura dei bambini e sostenere *l'homeschooling*. Le misure previste non sono quindi state valutate positivamente dagli intervistati: in particolare nella seconda raccolta dati (luglio 2020) emerge che il Governo non ha ascoltato le esigenze delle famiglie nel prendere le decisioni, non ha tenuto conto delle differenti esigenze delle famiglie, predisponendo sostegni adatti alle diverse situazioni; le decisioni assunte non hanno aiutato le famiglie a trovare un equilibrio tra le esigenze di tutti i membri né hanno aiutato i membri della famiglia a non entrare in conflitto tra di loro. Tale giudizio è apparso particolarmente negativo nelle famiglie con figli minorenni mentre è risultato più positivo da parte di chi ha figli maggiorenni o non ne ha.

³ Per ulteriori riferimenti si veda: <https://centridiateneo.unicatt.it/famiglia-ricerca-family-impact-team>

Nella terza raccolta dati (dicembre 2020) non riscontriamo differenze significative con quanto già evidenziato, se non un peggioramento nel giudizio rispetto a questa voce: “Le decisioni assunte dal governo hanno tenuto conto delle differenti esigenze delle famiglie, predisponendo sostegni adatti alle diverse situazioni”. Il giudizio di lontananza dell’ambito istituzionale è anche confermato dai dati rispetto alla fiducia percepita dalle famiglie nei diversi attori sociali.

Figura 1. Su chi posso contare, di chi mi fido, con chi sono disposto a collaborare: la parola alle famiglie



Come si evince dalla Figura 1, le dimensioni di capitale sociale (“CS”, ossia rete, collaborazione, reciprocità e fiducia) sono prevalentemente legate alla famiglia nucleare o ad una reticolarità familiare nella comunità. Pur in una disponibilità a collaborare con le istituzioni locali e con il Governo per fronteggiare la situazione, l’ambito istituzionale più vicino e rispetto al quale si gioca il capitale sociale è quello delle istituzioni locali (Comune, Asl, ospedale, scuola/servizi educativi) e in via decisamente inferiore quello del Governo.

Chiedendo agli intervistati, mediante specifiche batterie di domande, un giudizio circa la soddisfazione per la scuola/asilo frequentata dai propri figli emerge un dato generalmente positivo; gli aspetti per cui si è meno soddisfatti sono: la possibilità per le famiglie di esprimere critiche e proposte. Mentre gli aspetti per cui si è più soddisfatti sono: l’attenzione che la scuola/asilo ha dimostrato verso i bambini e la capacità della scuola/asilo di far fronte alle difficoltà.

Scuola e asilo si sono dunque dimostrate attente ai bambini ed in grado di rispondere efficacemente alle difficoltà; ma pur nella difficoltà della situazione, è importante che la scuola si ponga ancor di più in dialogo con le famiglie valorizzando ove possibile il protagonismo delle stesse.

Inoltre, si evidenzia come le donne siano maggiormente coinvolte in attività scolastiche, confermando una visione ancora stereotipica e la forte presenza di una prescrizione dei ruoli di genere. A ciò si aggiunge una scarsa soddisfazione per il lavoro e una grande fatica, che impatta negativamente sulla salute mentale delle donne.

Indicazioni utili per le organizzazioni.

Il lavoro durante la pandemia è profondamente cambiato: la maggior parte dei lavoratori si è trovata in pochi giorni a lavorare da casa e ha continuato sostanzialmente per tutto il 2020 e gran parte del 2021 in questa modalità. Ma che giudizio ne danno i lavoratori e le lavoratrici nel tempo? Quali vantaggi e svantaggi ha il lavoro da casa?

Per mostrare il punto di vista di lavoratori e lavoratrici vengono riportati i risultati dell'indagine longitudinale condotta dal progetto HOWCARE (seconda raccolta in luglio 2020 e terza raccolta in dicembre 2020) in Italia.

Il giudizio degli intervistati sul lavoro da casa

La percentuale di lavoratori che continua a lavorare totalmente o solo parzialmente da casa rimane rilevante (attorno all'80%) durante tutte le fasi della pandemia.

Figura 2. Vantaggi dello SW

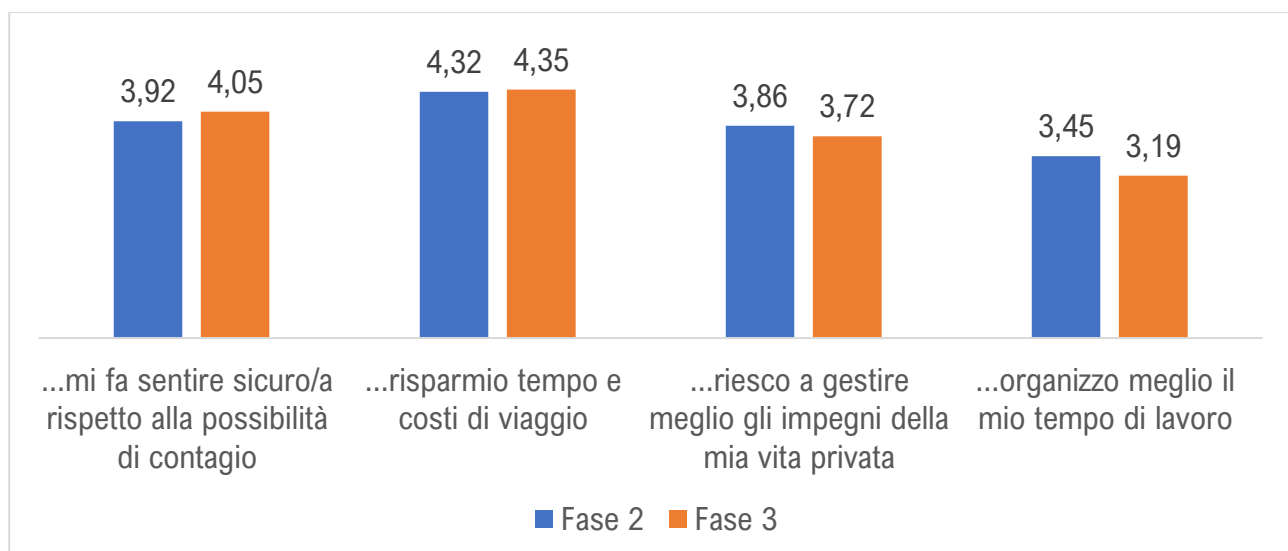
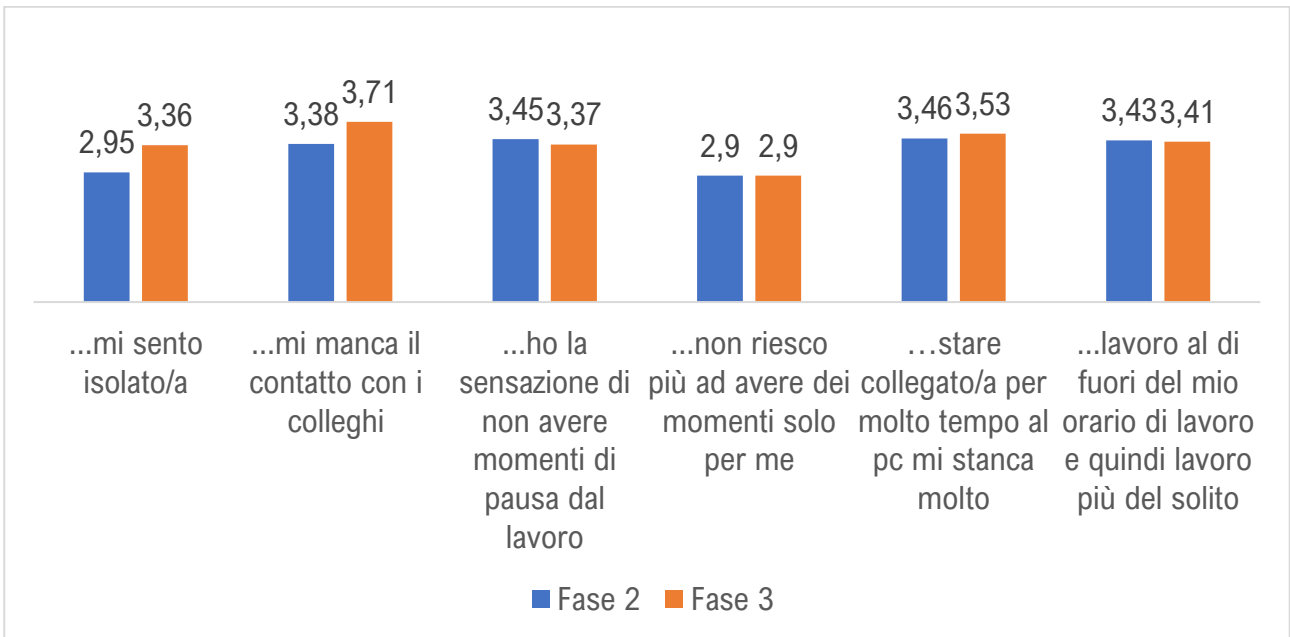
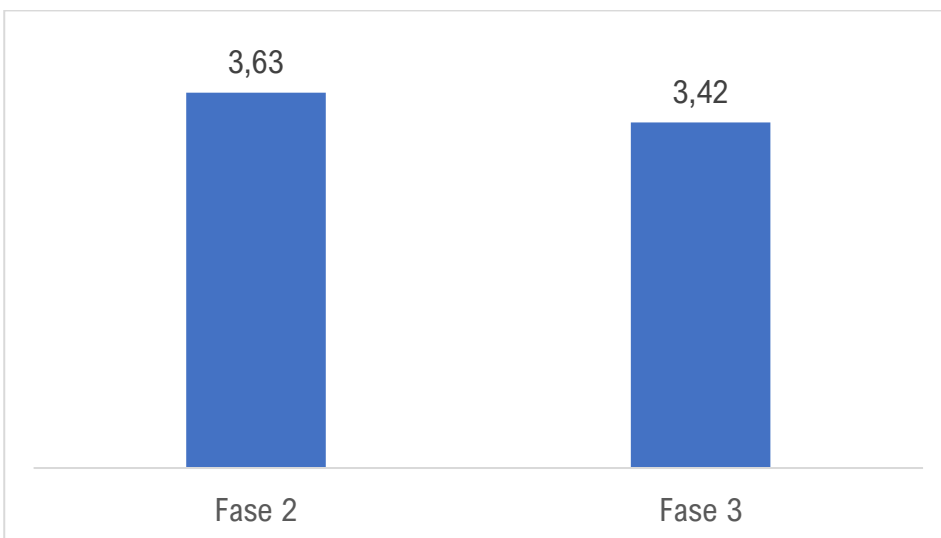


Figura 3. Svantaggi dello SW



Come noto, il lavoro da casa ha sia vantaggi che svantaggi: tra i primi i rispondenti mettono in luce soprattutto il senso di sicurezza e protezione rispetto al rischio di contagio e il risparmio in termini di costi e tempi; per quanto riguarda la percezione degli svantaggi del lavoro da casa è interessante notare l'inasprimento nel corso del tempo del senso di isolamento e della mancanza dei contatti sociali. A dicembre 2020 infatti i rispondenti che lavorano da casa percepiscono un maggiore appesantimento in queste due dimensioni. Inoltre, resta alto il disagio proveniente da un eccessivo tempo di lavoro che non ha pause e il tecnostress.

Figura 4. Quanto sei contento/a di lavorare da casa? (scala 1=per nulla – 5=del tutto)



Benché il lavoro da casa sia generalmente considerato in termini positivi, diminuisce nel tempo tale percezione: a dicembre 2020 le persone sono significativamente meno contente di lavorare da casa rispetto a luglio 2020. Il protrarsi del senso di isolamento e lo sconfinamento delle attività professionali nella vita familiare e domestica cominciano ad offuscare i vantaggi strutturali che tipo di organizzazione del lavoro produce.

Sarà quindi rilevante per le aziende riflettere attentamente sulle modalità di organizzare il “rientro in ufficio”, affinché non sia vissuto come una modalità di tornare alla situazione precedente (tutti in ufficio tutti i giorni), che non vada a intaccare eccessivamente i delicati equilibri di vita costruiti da chi ha carichi di cura verso figli o familiari non autosufficienti ma che sia rispettoso delle necessità del lavoratore e possa diventare uno strumento di sostegno all’integrazione fra il lavoro e la vita privata.

Indicazioni operative, a partire dai dati emersi, per contenere il divario di genere nella conciliazione tra cura familiare e lavoro come conseguenza della pandemia

Per le istituzioni	Per le organizzazioni
Sostenere le funzioni specifiche delle famiglie (in particolare la cura), senza sovraccaricarle, in ottica sussidiaria, di empowerment e di equità/non neutralità tra i generi.	Prestare attenzione e ascolto dei bisogni delle lavoratrici, in relazione ai diversi carichi di cura e familiari.
Rafforzare un funzionamento equo ed equilibrato nella coppia , tra i coniugi, come genitori e in quanto famiglia, favorendo l'integrazione delle responsabilità e dei ruoli professionali e di cura (es: misure specifiche per madri e padri).	Promuovere una cultura positiva dello smart working come modalità di lavoro non sostitutiva, ma innovativa e integrativa rispetto alle tradizionali logiche lavorative.
Il funzionamento familiare viene influenzato da numerosi fattori di contesto , come cultura, struttura della famiglia, collocazione geografica, fase del ciclo di vita, razza/etnia, religione, status socio-economico, e presenza di bisogni speciali. Le politiche e gli interventi possono avere effetti diversi sui vari tipi di famiglie, e dovrebbero verificare se i risultati dei loro interventi creano o aumentano la disuguaglianza . (es. calibrare le misure sui <i>bisogni reali</i> delle donne nelle famiglie in relazione alla presenza di figli in diverse fasce d'età, di familiari anziani, disabili e non autosufficienti, tipo di occupazione professionale propria e del partner, area geografica).	Studiare soluzioni specifiche rispetto allo smart working per le lavoratrici tenendo in considerazione i diversi carichi di cura, tipo di lavoro svolto e motivazioni e attitudini personali (es. definizione piano personalizzato di rientro al lavoro in ufficio).
Presidiare, anche in situazione di crisi, una programmazione delle politiche e delle misure partecipata e collaborativa con i diversi stakeholders (in particolare imprese, famiglie, scuole e terzo settore).	Supportare con opportuni strumenti le relazioni con i colleghi e il networking anche durante lo smart working.
Porre attenzione all'ascolto delle voci delle famiglie e dei gruppi marginali (famiglie con disabilità, caregiver soli, famiglie a rischio di povertà).	Regolamentare il tempo di lavoro mediante una definizione congiunta ed una logica bottom up di un codice etico dello smart working .
	Offrire supporto psicologico rispetto all'impatto dell'uso prolungato delle tecnologie (tecnostress)

BIBLIOGRAFIA

Belletti, F., Bramanti, D., & Carrà, E. (Eds.). (2018). Il Family Impact. Un approccio focalizzato sulla famiglia per le politiche e le pratiche. Milano: Vita&Pensiero.

<http://www.vitaepensiero.it/scheda-libro/autori-vari/il-family-impact-9788834336588-346155.html>

Mazzucchelli S., Bosoni ML., Medina L. (2020), The impact of COVID-19 on family relationships in Italy: withdrawal on the nuclear family, in "Italian Sociological Review", 10 (3S), pp.687-709