

## WORKING PAPER

INAPP WP n. 56

# **Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne?**

**Sintesi survey**

**Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid**

**Una prospettiva di genere**

---

*Valentina Cardinali*

# Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne?

Sintesi survey

Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid

Una prospettiva di genere

**Valentina Cardinali**

*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma*

[v.cardinali@inapp.org](mailto:v.cardinali@inapp.org)

GENNAIO 2021

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La transizione dalla Fase 1 alla Fase 2 per i lavoratori e le lavoratrici: *men first!* – 3. L'incidenza del *care burden* nella fase di transizione. – 4. Smart working e home working in ottica di genere. – 5. Una transizione 'doppiamente' difficile: donne e lavoro autonomo/indipendente. – 6. Nelle pieghe della transizione: le discriminazioni di genere. – 7. I timori della transizione. – 8. Oltre la transizione, in prospettiva. – 9. Scelte attuali e scenari futuri. – Allegato. – Bibliografia

**INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche**

---

Corso d'Italia 33  
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471  
Email: [urp@inapp.org](mailto:urp@inapp.org)

[www.inapp.org](http://www.inapp.org)

## ABSTRACT

---

# **Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne?**

## **Sintesi survey**

## **Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid**

## **Una prospettiva di genere**

Il periodo tra il cd. lockdown, definito come Fase 1 (dal 4 marzo al 3 maggio 2020), e il cd. post lockdown, definito come Fase 2 (dal 4 maggio in poi), rappresenta una delle più complesse transizioni degli ultimi anni, in cui la ripresa dell'attività produttiva e lavorativa si inserisce in una riorganizzazione del lavoro e della vita sociale improntata a nuove regole di relazione e funzione, in un clima di generale incertezza circa gli esiti e i tempi di fuoriuscita dall'emergenza pandemica. Questa transizione, pur in presenza di regole generaliste, non è un processo né uniforme né tantomeno 'neutro', ma ha applicazioni e ricadute diverse su uomini e donne. La survey "Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid. Una prospettiva di genere" nel modulo "Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne" ha indagato proprio come uomini e donne affrontano questa fase di passaggio rispetto ai temi della condizione lavorativa, organizzazione familiare, incidenza del *care burden*, effetti della situazione in ambito personale/familiare, valutazioni economiche, paure, priorità, prospettive. L'indagine, somministrata online a un collettivo autoselezionato, si è rivolta a occupati/e dai 18 anni in poi in forma dipendente o indipendente/autonoma, anche se momentaneamente in sospensione lavorativa o in cassa integrazione e similari.

**PAROLE CHIAVE:** emergenza sanitaria, disparità di genere, lavoro e occupazione

**JEL CODES:** J13, J14, J17

## 1. Introduzione

L'indagine modulare online "Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid. Una prospettiva di genere" è una survey conoscitiva avente l'obiettivo di osservare i diversi aspetti del lavoro di uomini e donne nel contesto di emergenza pandemica – ed è uno degli strumenti a supporto delle finalità di policy advice di Inapp in questa fase di progressivo e inevitabile cambiamento.

Il modulo "Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne" è rivolto a uomini e donne occupati/e dai 18 anni in poi in forma dipendente o indipendente/autonoma (anche se momentaneamente in sospensione lavorativa o in cassa integrazione e similari). L'obiettivo è stato rilevare come stia avvenendo per uomini e per donne il processo di transizione a una fase post lockdown, in un contesto eterogeneo, profondamente segnato dalla fase precedente e da nuove regole di partecipazione agli spazi sociali e lavorativi.

Da marzo ad oggi diverse indagini a livello nazionale ed europeo si sono succedute sul tema del lavoro e della permanenza a casa nello specifico periodo di lockdown, restituendo un quadro di criticità note in ottica di genere. L'indagine Inapp, invece, va oltre e osserva il momento più delicato della vita personale e lavorativa di uomini e donne: la fine della cd. Fase 1 e la progressiva ripresa di un regime di vita che non è configurabile come un 'ritorno alla precedente normalità'. Dal 4 maggio si apre un'ampia fase di transizione caratterizzata dalla ripresa dell'attività produttiva e lavorativa ma anche da una riorganizzazione del lavoro e della vita sociale improntata a nuove regole di relazione e funzione. Tutto questo, pur in presenza di regole generaliste, non è un processo né uniforme né tantomeno 'neutro', ma ha applicazioni e ricadute diverse su uomini e donne, come tutti i processi sociali hanno una specificità di genere, per come sono vissuti, interpretati, ricevuti dalle diverse categorie di destinatari per i quali la variabile di genere spesso si innesta ad altre variabili significative quali l'età, lo stato familiare, la condizione lavorativa, la condizione reddituale ecc. E osservando proprio la transizione si possono rilevare le tendenze, i condizionamenti, le criticità di genere – create o rafforzate – ed è possibile contribuire al processo di policy making, nell'ottica del *gender assessment*, ossia l'analisi e la valutazione dei fenomeni e delle politiche in ottica di genere sin dalla fase ex ante, come raccomanda l'UE sin dal 2002.

L'indagine è stata realizzata nel periodo di avvio della cd. Fase 2 tra giugno e luglio 2020 e ha previsto la diffusione online e via social web – secondo il modello adottato in questo periodo da tutte le istituzioni pubbliche e i centri di ricerca – di un questionario ampio e modulare, sui diversi aspetti della fase di transizione. Da un punto di vista metodologico, per lunghezza, struttura e tipologia di approfondimento, l'indagine rappresenta una variante delle indagini in profondità di carattere qualitativo a un collettivo autoselezionato. Sono state raccolte 689 interviste, il 79% di persone impiegate con lavoro dipendente e il restante 21% con tipologia di lavoro autonomo/indipendente, per l'80% donne e per il 20% uomini. L'85% dei rispondenti ha contribuito a tutte le sezioni del questionario. Il questionario, strutturato in 5 ampie sezioni, ha toccato diversi aspetti della transizione: a) profilo personale e condizione lavorativa; b) caratteristiche della transizione dal periodo di lockdown – Fase 1 (4 marzo-3 maggio) alla Fase 2 (dal 4 maggio in poi) – in termini di: organizzazione del lavoro, organizzazione familiare e valutazione di misure, strumenti, situazioni anche in prospettiva; c) presenza e rilevanza dei 'carichi familiari' (*care burden*) intesi come figli o parenti in condizione di

assistenza, conviventi o meno e gestione di questo carico tra le due fasi; d) valutazione di specifiche misure di policy e individuazione di strumenti di sostegno anche in prospettiva; e) valutazione di aspetti economici, sociali, relazionali, in ambito personale/familiare, paure, priorità, prospettive.

Di seguito si riportano le principali evidenze della survey collegabili al dibattito e agli scenari nazionali attuali. La chiave di lettura dei feedback ottenuti da questa survey conoscitiva consiste nell'evidenziare come, in regime di emergenza pandemica, si riscontri un effettivo rischio di rafforzamento degli stereotipi di genere e degli indicatori di disparità economica e sociale tra uomini e donne. Questa lettura, in chiave di *gender assessment* (come richiesto dall'UE nella COM 275 del 2002), può contribuire ad analizzare i fenomeni nel loro impatto di genere in chiave preventiva e contribuire a definire e migliorare le policy progettate e/o realizzate nel contesto di emergenza pandemica.

La lettura delle evidenze che seguono può essere di particolare interesse nell'attuale passaggio a una seconda fase di transizione, ma questa volta non verso una progressiva ripresa quanto piuttosto verso un regime di progressiva restrizione di alcuni aspetti della vita professionale e sociale conseguente all'aggravarsi della situazione pandemica. La possibilità di un ritorno a una fase di lockdown, lungo o intermittente, richiama in causa il vissuto della precedente fase da marzo in poi, indagato dalla survey e quindi le caratteristiche, le criticità e le prospettive emerse possono essere di particolare utilità per la lettura delle dinamiche in corso e per la correzione di alcune distorsioni in chiave di genere, proprio secondo lo spirito del *gender assessment*.

## **2. La transizione dalla Fase 1 alla Fase 2 per i lavoratori e le lavoratrici: *men first!***

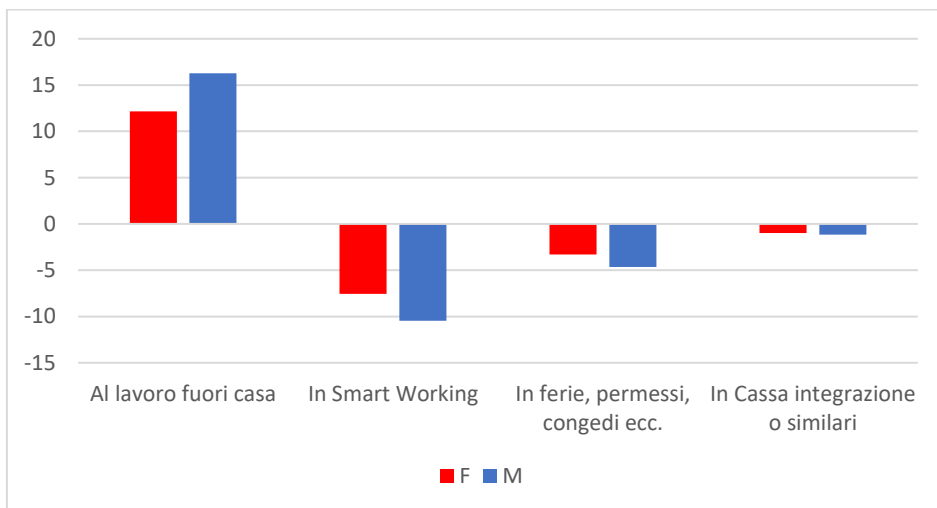
Dopo il lockdown a rientrare al lavoro fuori casa sono prima – e in misura maggiore – gli uomini, sia nel caso del lavoro dipendente che del lavoro autonomo/indipendente. Lo confermano sia i rispondenti maschi che le rispondenti femmine, parlando del loro partner.

Nel caso del lavoro dipendente (figura 1) terminato il lockdown, come prevedibile, è diminuito l'utilizzo dello smart working per uomini e donne (individuato dalla norma sino a quel momento come "modalità ordinaria di prestazione lavorativa") ed è aumentato il lavoro 'fuori casa'. Tuttavia, questo processo ha interessato in misura maggiore gli uomini, il cui 'travaso' dalla presenza in casa (in SW o per vari giustificativi) al lavoro fuori casa presenta una variazione maggiore.

Anche per il lavoro autonomo (figura 2) la presenza in casa degli uomini si riduce in maniera più repentina delle donne: diminuiscono sia le forme di home working che le sospensioni di attività e commesse, in una percentuale che confluisce direttamente nel lavoro fuori casa. Da rilevare che i rispondenti maschi che tornano a lavorare fuori casa dichiarano di avere un reddito "superiore alle partner" e anche le rispondenti femmine dichiarano che il loro partner ha un reddito superiore al loro. La motivazione principale per il rientro al lavoro fuori casa sia per uomini che per donne è legata alla normativa (e quindi alla definizione del calendario di riaperture dei settori e delle attività produttive) e, in seconda battuta, alle richieste specifiche del datore di lavoro o committente. Il fenomeno, quindi, riflette da un lato la composizione di genere dei settori economici, dall'altro però presenta alcuni

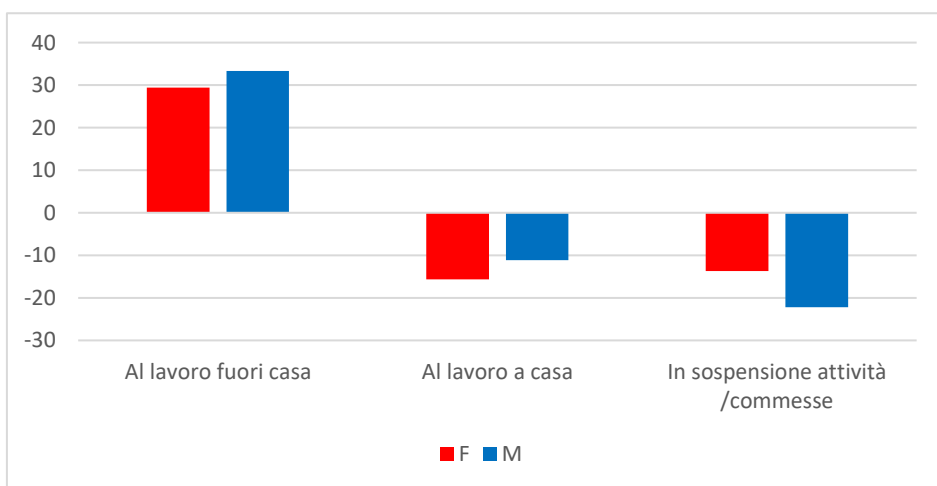
elementi che attengono alla sfera dei rapporti di genere e delle scelte individuali e familiari, che sono la spia di un rischio di rafforzamento delle criticità di genere nella partecipazione al mercato del lavoro e alla sfera produttiva. Va infatti segnalato il caso dell'8% delle lavoratrici dipendenti e il 15% delle autonome/indipendenti che afferma che "l'ordine di rientro al lavoro è stato il risultato di un accordo col partner": si tratta di donne prevalentemente con figli o carichi familiari, con reddito medio annuo dichiarato come "inferiore al partner".

**Figura 1.** Dalla Fase 1 alla Fase 2: variazioni % condizione per genere rispondenti - Lavoro dipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 2.** Dalla fase 1 alla fase 2: variazioni % condizione per genere rispondenti - Lavoro autonomo/ indipendente



Fonte: Inapp 2020

Qualora, quindi, la tipologia lavorativa dei componenti la coppia consenta di scaglionare i rientri al lavoro fuori casa, in presenza di carichi familiari, si realizza un 'accordo' in base al quale la donna rimanda il suo rientro al lavoro – uno stop che può essere temporaneo o vicino alla decisione di

dimettersi definitivamente per esigenze familiari, cristallizzando la distinzione di genere tra lavoro di cura non retribuito e lavoro per il mercato.

Conferma ulteriore viene fornita dal fatto che alle seguenti enunciazioni hanno risposto solo donne e non uomini, sia dipendenti che autonome/indipendenti: “Potevo rientrare al lavoro ma abbiamo valutato in famiglia che era più opportuno che io restassi ancora un po’ a casa” e “Il carico familiare richiede che una persona resti a casa: mi dimetto/lascio il lavoro”. Le motivazioni all’origine di tali affermazioni sono organizzative (“il mio orario di lavoro mi consente maggiore flessibilità del partner”), economiche (“il mio stipendio è più basso di quello del/della partner, se resto io a casa, la perdita economica è minore”) e culturali (“per la mia capacità/ruolo di gestione e cura familiare”). Le rispondenti dichiarano un reddito medio annuo tra i 10 e 30 mila euro, mentre nello specifico coloro che valutano le dimissioni e l’abbandono del lavoro hanno un reddito tra i 10 e 20 mila euro.

Guardando al collettivo dei rispondenti in coppia e alla valutazione del proprio reddito in relazione a quello del/la partner<sup>1</sup>, sia nel lavoro dipendente che autonomo/indipendente (figure 3a, 3b) si evince un quadro in linea con il dato nazionale, secondo il quale il contributo al reddito familiare delle donne in una coppia *dual earner* non supera stabilmente il 40%<sup>2</sup>. Le differenze maggiori tra uomini e donne sono ascrivibili al settore privato (figura 3c).

Siamo quindi di fronte a una situazione di partenza fortemente squilibrata a danno delle donne, che rende il costo opportunità della loro partecipazione al mercato del lavoro in presenza di carichi familiari piuttosto alto e ‘sacrificabile’ nell’ottica della tenuta del sistema familiare.

La componente reddituale, tuttavia, si intreccia con la dimensione culturale in una spirale già nota e consolidata. Particolarmente utile appare accostare le evidenze di questa survey a tre dati di contesto strutturali: a) l’indagine Eurobarometro<sup>3</sup> che illustra come il 51% degli italiani ritenga ‘naturale’ che sia la donna ad occuparsi della cura e della famiglia e che il ‘successo lavorativo’ sia una prerogativa maschile – contro ad esempio l’11% registrato in Svezia; b) i dati Istat e Inapp PLUS, attestano che a seguito della maternità una donna su sei esce dal mercato del lavoro; c) i dati dell’Ispettorato nazionale del lavoro<sup>4</sup> che certificano come il fenomeno delle dimissioni volontarie delle donne con figli da 0 a 3 anni sia in costante aumento negli ultimi anni, sino ad aver superato le 35.000 unità nel solo 2019. L’aumento diventa particolarmente significativo a seguito dell’introduzione dal 2017 della

<sup>1</sup> Il modello di coppia dei rispondenti è quello ‘maggiormente tutelato’, in cui la forma contrattuale prevalente è il tempo indeterminato full time (TI-FT). Ove le donne sono occupate, anche se a tempo indeterminato, ma part time o in caso di maggiore debolezza contrattuale, il partner esercita una funzione di ‘protezione dal rischio’ essendo occupato a tempo indeterminato prevalentemente full time. Nonostante, tuttavia, questo modello di coppia prevalente, TI FT, le donne affermano comunque di percepire un reddito annuo ‘inferiore’ a quello del partner e questo avviene per tutte le fasce di reddito medio annuo. Al contrario, per gli uomini, il livello è sempre definito come ‘superiore’ in tutte le fasce di reddito medio annuo. La differenza reddituale può essere riconducibile *solo in parte* al monte ore lavorato, al settore di impiego (pubblico o privato) o alla posizione nella struttura gerarchico professionale – nonostante, tra i soggetti intervistati, la categoria apicale sia rappresentata in misura maggiore dalle donne, contrariamente allo scenario nazionale, mentre il livello di ‘quadri’ o ‘impiegati/operai’ è simile tra uomini e donne. In sintesi, anche dal campione casuale, quindi, si conferma il dato di differenze reddituali con connotazioni di genere *solo in parte* connesso alla partecipazione al mercato del lavoro e *in altra parte* spiegabile da fattori diversi da quelli produttivi. Nel caso in cui, invece, la coppia sia composta da un solo percettore di reddito, più diffuso è il modello donna lavoratrice, partner pensionato (e solo in misura minore disoccupato). Per gli uomini lavoratori invece, il modello più diffuso è la partner casalinga e solo in seconda battuta ‘pensionata’ o disoccupata. La condizione di non lavoro del partner anche in questo caso segue il modello consolidato di partecipazione di genere.

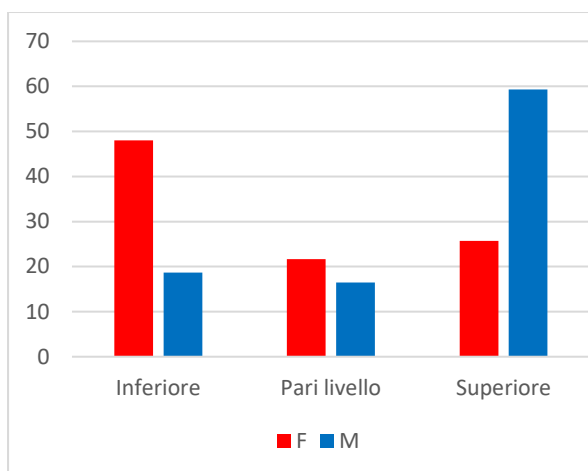
<sup>2</sup> Dati EU-SILC 2019 (Istat 2020b).

<sup>3</sup> <https://www.europarl.europa.eu/>, 2019.

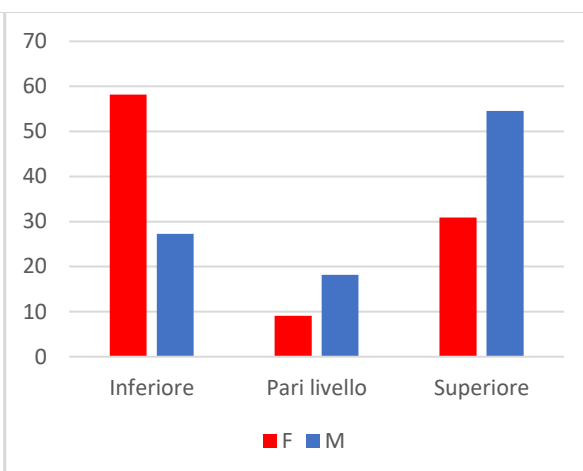
<sup>4</sup> Cfr. Ispettorato nazionale del lavoro (2019).

possibilità per la donna, a seguito della ratifica delle citate dimissioni volontarie, di accedere alla Naspi, che paradossalmente viene a rappresentare la monetizzazione della rinuncia al lavoro della donna con figli piccoli e il sostegno economico necessario all’esercizio della funzione di cura in prima persona.

**Figura 3a.** Il mio reddito rispetto a quello del/la partner è... (% rispondenti per genere) - Lavoro dipendente

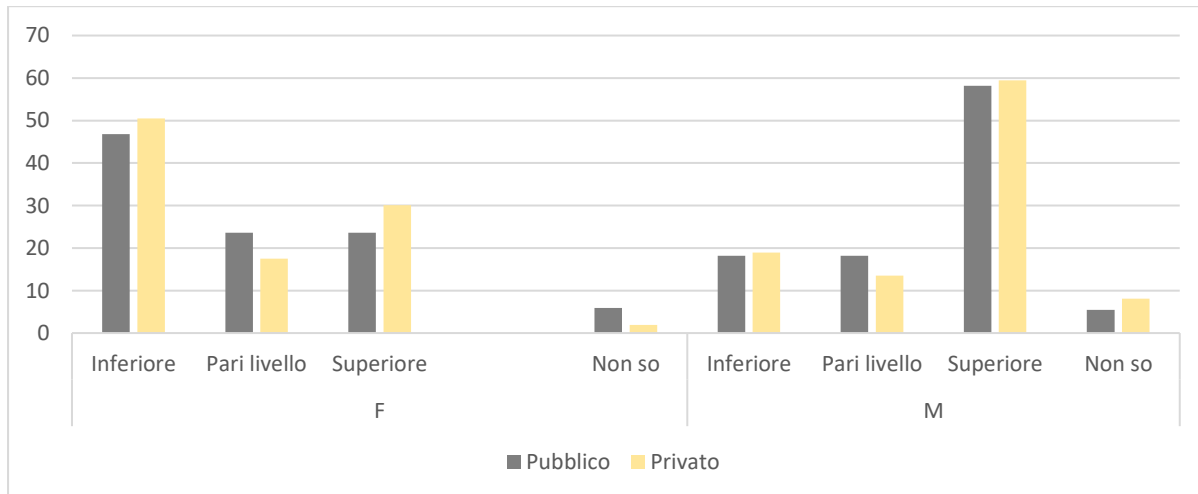


**Figura 3b.** Il mio reddito rispetto a quello del/la partner è... (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/indipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 3c.** Il mio reddito rispetto a quello del/la partner è... (% rispondenti per genere e settore di impiego)



Fonte: Inapp 2020

A livello nazionale, come noto, il peso di scelte individuali di questo tipo (rallentamento, rinuncia, dimissioni) ha un’incidenza economica, in termini di sottoutilizzo o inutilizzo di capitale umano e di mandato contribuito al PIL.

Pertanto, il *gender assessment* induce a suggerire di non sottovalutare le dinamiche di genere della transizione e le “rinunce” delle donne con carichi familiari per favorire il lavoro del reddito più alto in famiglia, in quanto potrebbe determinare una situazione irreversibile e deleteria per lo scenario economico generale, sia in termini di ‘mancato impiego’ e valore al PIL, sia in termini di accrescimento



del peso sulle politiche passive. Sarebbe opportuno, invece, accompagnare questa transizione il più possibile, sostenendo le pari opportunità di ripresa del lavoro e quindi un più equilibrato regime reddituale/familiare. Questa strada può essere possibile attraverso una strategia che includa sia l'investimento in servizi di cura – di cui l'Italia è ampiamente carente rispetto ai target definiti in sede europea, sia in misure che contribuiscano al *burden sharing* ossia ad una più equa ripartizione dei carichi familiari tra uomini e donne che non comporti nel suo esercizio una penalizzazione economica.

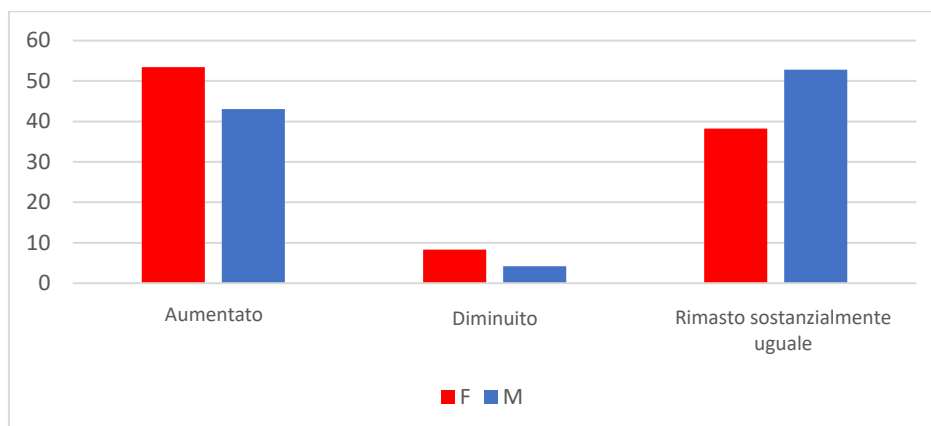
### 3. L'incidenza del *care burden* nella fase di transizione

Il tema di quanto e come incide la presenza di un carico familiare nella transizione è uno dei fattori chiave per valutare le caratteristiche su uomini e donne del periodo che stiamo attraversando e risulta ben approfondito dalle interviste realizzate. Il 70% di uomini e donne rispondenti con lavoro dipendente ha figli, l'8% ha familiari, anziani o bisognosi conviventi e circa il 20% non conviventi. Si denota una maggiore presenza di figli in età scolare primaria (6-10 anni) seguita dal ciclo 0-6. Nel caso del lavoro autonomo hanno figli il 65% di uomini e donne rispondenti e il 30% delle donne e il 45% di uomini ha anche familiari, anziani o bisognosi, prevalentemente non conviventi. Per le donne abbiamo conferma della esistenza della *generazione sandwich*: quella fascia di età tra i 35 e 54 anni (seguita dalla classe di età dei 45-54) in cui la simultaneità della gestione e cura di bambini e anziani o bisognosi di assistenza, proprio come in un panino, schiaccia la donna in un contesto di doppio lavoro con scarso supporto in termini di welfare locale e di assenza di condivisione da parte del partner, determinandone scelte e vincoli.

Un quadro dei rispondenti, quindi, che riconsegna uno scenario assimilabile al contesto nazionale. E le risultanze della survey, in termini di criticità, confermano ulteriormente lo scenario noto, in particolare sotto due aspetti: la diseguale ripartizione del *care burden* tra uomini e donne a casa e in home working e la diversa incidenza del *care burden* su uomini e donne nella fase di rientro al lavoro. Circa la diseguale ripartizione del *care burden* tra uomini e donne in ambito domestico, dato consolidato della struttura sociale italiana<sup>5</sup>, la survey restituisce uno scenario di rafforzamento. In particolare, nel periodo in osservazione, si acutizza il doppio carico di lavoro per le donne e si perde l'occasione fornita dal lockdown di raggiungere una maggiore condivisione dei ruoli di cura tra uomini e donne in ambito familiare.

Il periodo di lockdown (Fase 1), nonostante la copresenza media in casa di uomini e donne, ha comunque visto il riprodursi dell'asimmetria di genere nei lavori di cura. Per il 53% delle donne rispondenti, in questo periodo, il carico di lavoro complessivo "è aumentato", mentre per il 53% degli uomini "è rimasto sostanzialmente uguale" (figura 4). La differenza è data dalla gestione della cura familiare. Il 30% delle donne che lamentano l'aumento dell'impegno lavorativo, su una scala da 0 a 3 ha indicato con 3, il massimo, l'impatto della cura dei figli. Mentre il 43% degli uomini che afferma che il proprio impegno sia aumentato, valuta l'incidenza della cura dei figli sul proprio stato pari a 0.

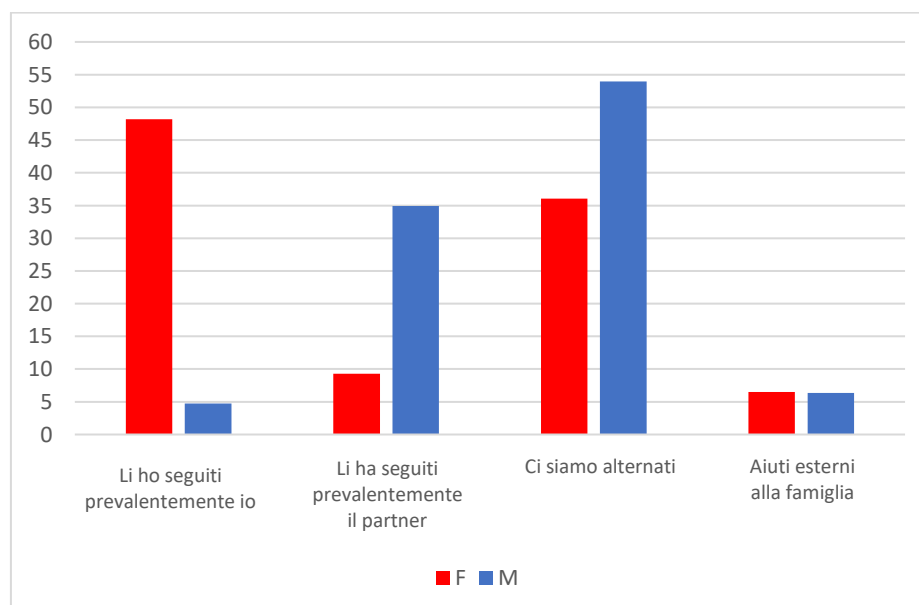
<sup>5</sup> Il 62% del tempo di lavoro totale degli uomini è assorbito dal lavoro retribuito e il 38% da quello non retribuito. Per le donne, invece, il tempo di lavoro non retribuito copre il 75% del loro monte ore di lavoro quotidiano (Istat 2019).

**Figura 4.** Nel periodo di lavoro da casa, il tuo impegno lavorativo è... (incidenza % rispondenti per genere)

Fonte: Inapp 2020

È possibile, pertanto, affermare che la condivisione tra uomini e donne, anche in condizioni di contesto “obbligate” non abbia raggiunto effetti stabili. Le stesse strategie di conciliazione adottate in entrambe le fasi rilevano il perdurare di questo modello.

Durante la Fase 1 di lockdown di copresenza di uomini e donne con figli in casa, la cura e gestione dei figli è, comunque, prevalentemente restata a carico delle donne (figura 5). Quasi il 50% delle donne rispondenti afferma di aver seguito i figli in maniera prevalente, e solo in seconda battuta (35%) in alternanza col partner. Scarso il contributo maschile prevalente (attestato sotto il 10% delle risposte). I rispondenti uomini che affermano di aver seguito la prole in via prevalente sono solo il 5%, mentre la “condivisione con la partner” è la prima opzione di risposta (55% dei rispondenti), seguita dall’opzione “li ha seguiti la mia partner” (35%).

**Figura 5.** Come è avvenuta la cura e gestione dei figli in Fase 1? (incidenza % rispondenti per genere)

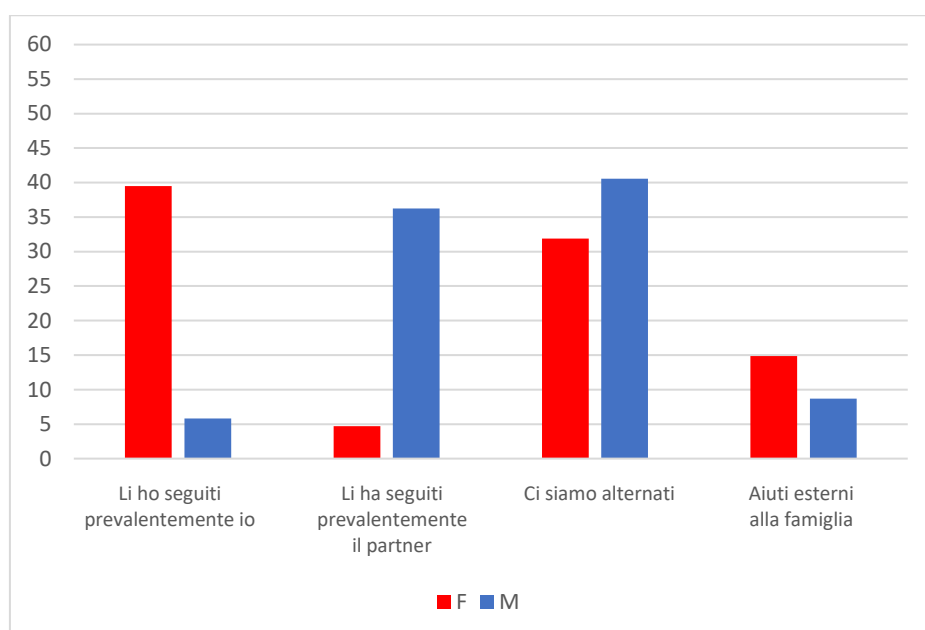
Fonte: Inapp 2020

Nella Fase 2, il modello non cambia, senza distinzioni tra lavoro dipendente o autonomo indipendente, cambiano solo le intensità di scelta delle diverse opzioni (figura 6).

Il passaggio dalla Fase 1 alla Fase 2 e quindi il progressivo rientro al lavoro ha confermato il modello tradizionale di divisione dei ruoli di cura. Con l'aumento del lavoro fuori casa, per le donne rispondenti si contrae ovviamente la propria disponibilità personale alla gestione dei figli, ma aumenta il ricorso non al proprio partner quanto piuttosto ad aiuti esterni alla famiglia (nonni in primis che tornano disponibili dopo l'isolamento cautelativo in lockdown). Per gli uomini, invece, col rientro al lavoro fuori casa, si contrae fino quasi a scomparire la propria disponibilità alla condivisione (alternanza nella gestione) e aumenta invece la disponibilità della partner e di aiuti esterni alla famiglia.

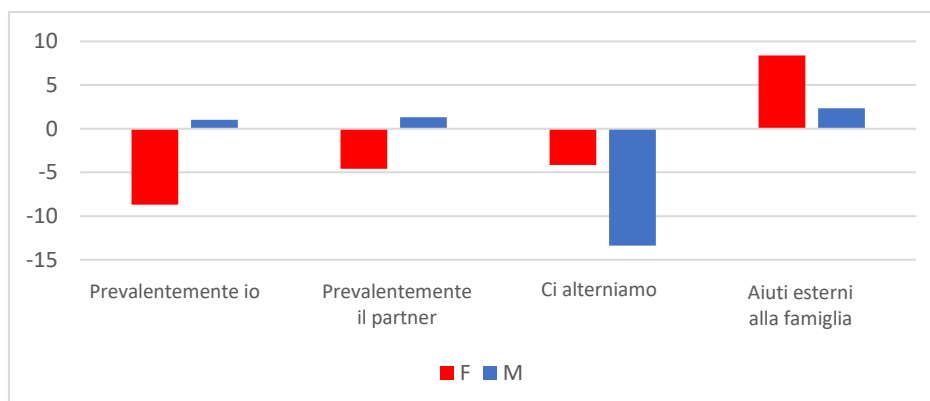
La figura 7 riassume cosa è accaduto rispetto al tema della gestione dei figli nella fase di transizione.

**Figura 6.** Come è avvenuta la cura e gestione dei figli in Fase 2? (incidenza % rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

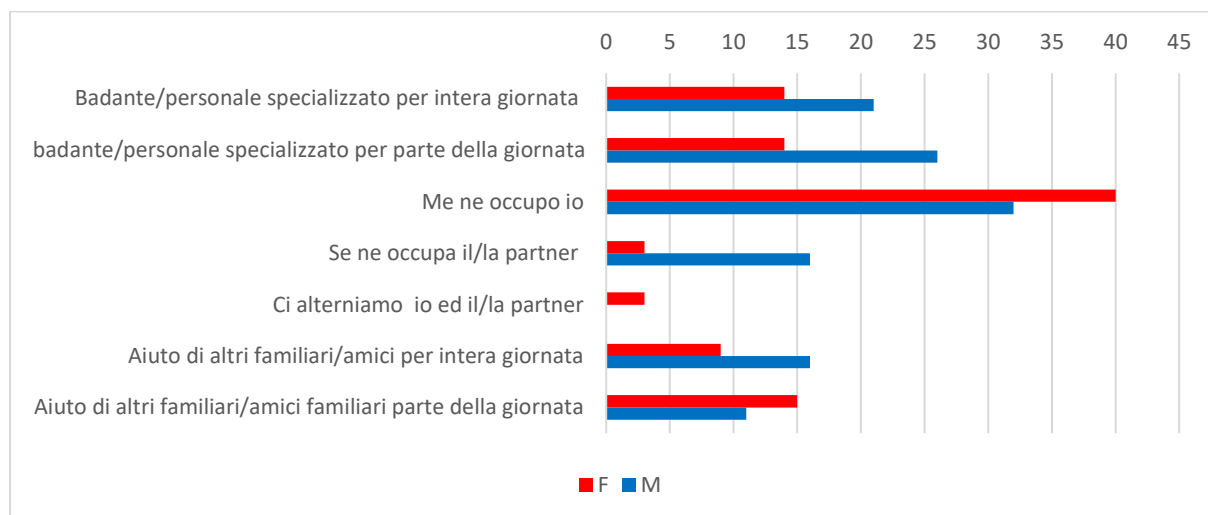
**Figura 7.** Cosa cambia dalla Fase 1 alla Fase 2 nella strategia di cura e gestione dei figli (variazione % rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Il tema del *care burden* ricomprende anche la cura di anziani o bisognosi di assistenza, conviventi o meno. Durante il lockdown, in regime di limitazione di spostamenti e nella impossibilità di fornire cure continuative al di fuori delle proprie abitazioni, donne e uomini hanno cercato di limitare il ricorso ad aiuti esterni. In particolare, le donne con anziani o bisognosi di assistenza non hanno richiesto supporti esterni nel 65% dei casi se conviventi, nel 60% dei casi se non conviventi. In quest'ultimo caso, potevano contare su presenza di badanti o personale specializzato e contributi di altri familiari. Per i rispondenti uomini, invece, analogo basso ricorso a esterni alla famiglia per la gestione degli anziani conviventi, (considerato anche, alla luce di quanto esposto sinora, la presenza della partner in casa è una risorsa fondamentale) mentre per la cura dei non conviventi a differenza delle donne, hanno fatto ricorso ad aiuti esterni per oltre il 55% dei casi, e nello specifico a badante/personale specializzato, altri familiari. Nella Fase 2 (figura 8) le strategie di conciliazione con questo tipo di cura hanno messo in evidenza, comunque, una presa in carico personale e prevalente delle donne seguita dalla presenza di badanti o personale specializzato, prevalentemente per gli anziani non conviventi. Da notare, rispetto al tema dello squilibrio di genere nel *care burden* che l'opzione "se ne occupa il/la partner" presenta valori alti nell'affermazione degli uomini, e quindi in relazione al contributo delle donne nella cura, mentre l'opposto presenta valori minimi.

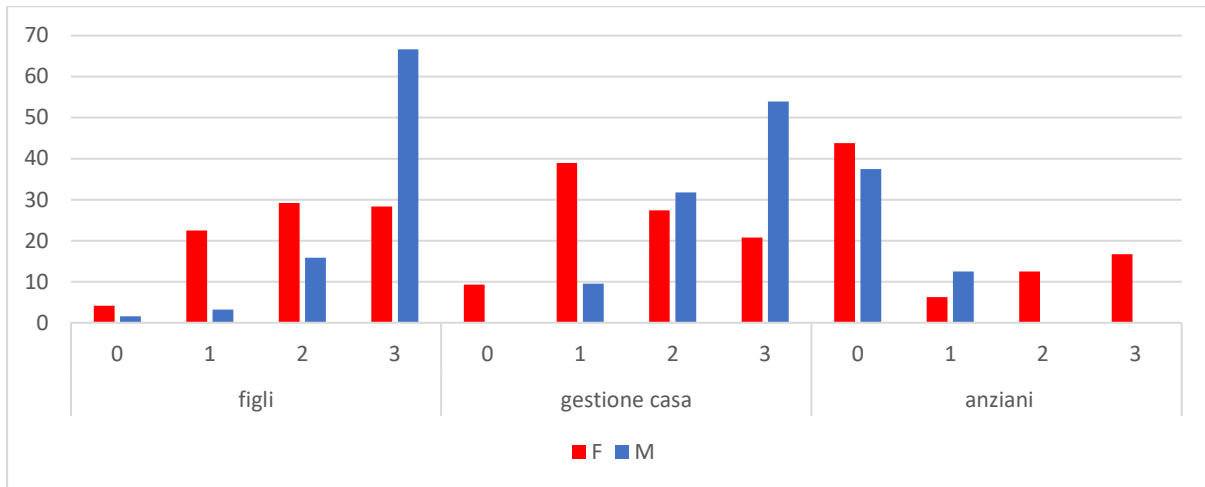
**Figura 8.** Cura degli anziani/bisognosi dopo il lockdown (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Questa differenza di genere all'interno dei ruoli e responsabilità familiari emerge anche dall'esame di una proxy sul tema della condivisione (figura 9). L'indagine ha richiesto al rispondente maschio o femmina di valutare da 0 a 3 il contributo dell'altro partner, sinora dimostrato, rispetto ai tre ambiti di cura (figli, anziani, casa). Le rispondenti donne non assegnano alcun valore alto al contributo del partner sui tre aspetti citati (il massimo punteggio è un 2 per la gestione dei figli, mentre sono elevate l'incidenza della assenza totale di contributo ad anziani o il punteggio minimo per la gestione della casa). I rispondenti maschi invece rafforzano il ruolo di *care giver* della partner donna. Confermano infatti il massimo impegno della partner per i figli e per la casa e la ridotta cura degli anziani, probabilmente dovuta alla composizione dei rispondenti che presentano anziani prevalentemente non conviventi.

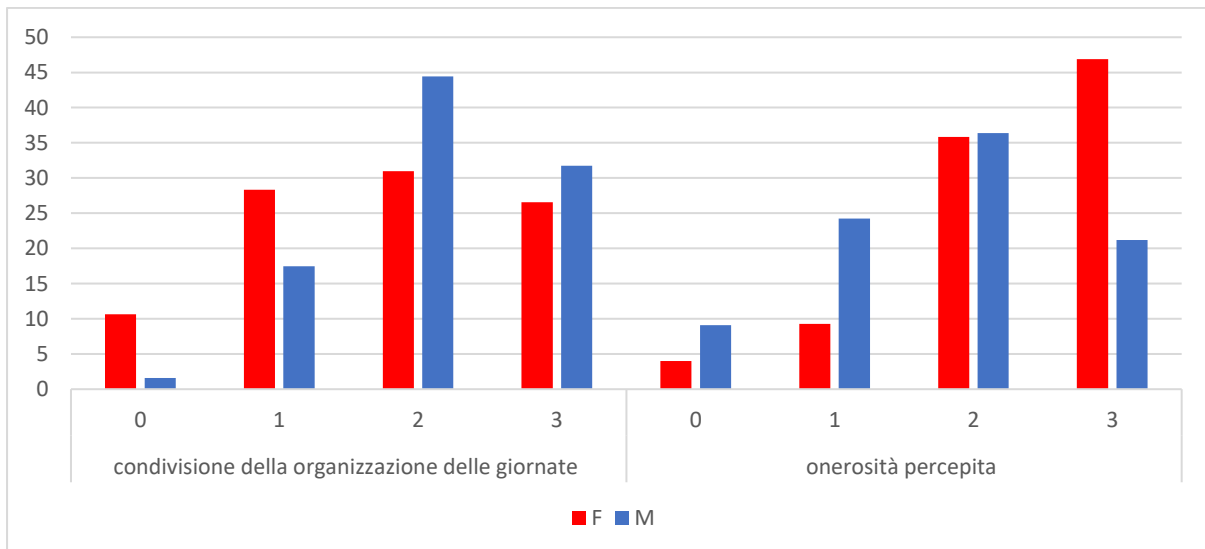
**Figura 9.** Quanto il/la partner si occupa di... (incidenza % su genere rispondenti)



Fonte: Inapp 2020

Mettendo in relazione, inoltre, il livello di condivisione della coppia nell'organizzazione delle giornate con il livello di fatica e onerosità percepita su di sé da tale organizzazione (figura 10), emerge un quadro che rafforza ancora di più il tradizionale scenario di divisione dei ruoli di cura. A fronte, infatti, di un'apparente condivisione nella programmazione delle giornate, attestata per entrambi a livello medio, l'onerosità percepita dalla donna è massima, mentre quella dell'uomo è minore e tende a scendere.

**Figura 10.** Quanto è stata condivisa nella coppia l'organizzazione delle giornate e quanto è onerosa per chi risponde la gestione di questo periodo (incidenza % rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

In questo scenario, un contributo aggiuntivo viene fornito dall'analisi dei rispondenti circa l'utilizzo della specifica policy avente per obiettivo favorire il riequilibrio del carico di cura nella coppia. Si tratta del congedo parentale, nella versione Congedo Covid-19 appositamente approntato dal dl 18/20 per

la gestione del carico familiare in periodo in lockdown, in concomitanza con la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado. I rispondenti che dichiarano di averne usufruito per il periodo da marzo a luglio sono il 10% della platea ammissibile delle donne rispondenti e il 5% della platea ammissibile dei rispondenti maschi. Una quota apparentemente ridotta, legata alle caratteristiche del collettivo dei rispondenti e al possesso dei requisiti di ammissibilità, che tuttavia riflette le criticità di genere ascrivibili, ancora prima del periodo di emergenza sanitaria, all'istituto del congedo parentale ordinario<sup>6</sup>. Siamo in presenza anche in questo caso di una 'femminilizzazione' della misura. Nonostante, infatti, la norma consentisse la divisione col partner dei giorni di congedo, il 90% delle donne lo hanno utilizzato interamente per sé (di cui un terzo per il massimo dei giorni consentiti) e solo l'8% ha diviso i giorni con il partner. L'utilizzo è stato per le donne prevalentemente "una scelta concordata in famiglia" (motivazione assente nel caso degli uomini) seguita dalla opzione di libera scelta e poi di imposizione del datore di lavoro. Per gli uomini, invece, è risultata prevalente la motivazione della libera scelta. Circa la valutazione della misura, per gli uomini prevale l'affermazione "è utile ma la copertura economica è bassa", per le donne "è utile, ma la durata non è sufficiente", mettendo in secondo piano la motivazione economica - nonostante le stesse donne abbiano affermato che il proprio reddito sia inferiore a quello del partner. Circa il costo del Congedo Covid, la cui copertura è al 50% del Rmg, considerando la composizione del collettivo dei rispondenti per profilo e settore e quindi il diverso Rmg di partenza e considerando il tempo di fruizione dei congedi, si evince che: il 35% delle donne ha perso meno di 200 euro, il 27% fino a 500 e il 17% fino a 700 euro. Ma come abbiamo evidenziato parlando delle scelte di rientro al lavoro e dell'incidenza del *care burden*, nella questione della gestione della cura dei familiari, sussiste anche una dimensione culturale che incide sulle scelte familiari, che affianca e spesso sovrasta la valutazione economica dei comportamenti adottati.

Stante il quadro sinora delineato, in relazione alla specifica fase di transizione, emerge con nettezza che, in regime di coppia, la gestione prevalente della cura familiare è femminile e la disponibilità femminile resta un dato di fatto anche in presenza di ripresa del lavoro, mentre quella maschile non viene registrata come opzione possibile.

Abbiamo già visto come il rientro degli uomini al lavoro fuori casa sia avvenuto in misura comparativamente maggiore delle donne e come sia emerso il fenomeno di ritardo 'scelto/imposto' delle donne al lavoro in presenza di carichi familiari. Ma la survey evidenzia comunque che, al netto delle suddette ipotesi di 'accordo familiare', il *care burden* per chi ha figli è comunque mediamente più assorbito dalla presenza a casa delle donne, mentre il problema di conciliazione per gli uomini apparentemente 'non sussiste' dal momento che, anche se con prole, comunque svolgono lavoro fuori casa e sussistono soluzioni alternative alla propria presenza.

Si tratta di un'ulteriore conferma di rafforzamento di una delle criticità strutturali dei modelli di partecipazione di uomini e donne: in presenza di figli, la partecipazione degli uomini aumenta e quella delle donne diminuisce<sup>7</sup>. Ma in questo caso tale criticità viene rafforzata perché si insinua tra uomini e donne che hanno un'occupazione attiva e quindi in condizione di 'partecipazione' effettiva al mercato del lavoro.

<sup>6</sup> Cfr. Presentazione Inapp (Cardinali 2019); Inapp e Cardinali (2021).

<sup>7</sup> Cfr. Inapp e Cardinali (2021).

#### 4. Smart working e home working in ottica di genere

Il periodo dal 4 marzo in poi ha segnato anche la sperimentazione, indotta dal contesto epidemico e dalla conseguente decretazione, del trasferimento del lavoro in presenza presso la propria abitazione, una forma definita smart working (di seguito SW), anche se per le caratteristiche della prestazione sarebbe più adeguato il termine home working (lavoro da casa). Lo SW nel lockdown, seppure abbia rappresentato la modalità prevalente di lavoro della coppia *dual earner*, ha avuto una notevole differenza di genere nel suo impiego e nei suoi effetti. Terminata la Fase 1, nella transizione ad una ripresa delle attività produttive, in un contesto di nuovi spazi e regole delle relazioni sociali, ha avuto un ruolo diverso per uomini e per donne. Questa prospettiva di *gender assessment* è particolarmente importante in una fase come quella attuale di dibattito sul passaggio dello SW da strumento di carattere emergenziale a modalità strutturale di lavoro.

In questa ottica di prospettiva dell'esperienza registrata, alcuni elementi emersi dalla survey possono essere di particolare interesse a partire dalle caratteristiche del collettivo dei rispondenti. Rispetto alle 689 interviste realizzate dal 4 marzo al 30 luglio lavoravano in SW l'84 % delle donne e il 73% degli uomini. Appartengono al settore pubblico il 69% delle donne e il 58% degli uomini in SW. Scenario in linea con il profilo nazionale per il quale degli oltre 4 milioni di lavoratori italiani in SW (3 milioni in più rispetto al 2019) la prevalenza è femminile e nel settore pubblico<sup>8</sup>. La disciplina di lavoro dei rispondenti, di questo periodo, nonostante il livello di regolazione per decretazione e la possibilità di adibire in lavoro da casa il personale senza accordo sindacale, è stata oggetto di confronto tra azienda e sindacati o associazioni di categoria di riferimento, sia nel pubblico che nel privato, per il 46% delle rispondenti e il 54% dei rispondenti, quindi ci troviamo in un contesto di consapevolezza e regolamentazione.

Accanto alle altre caratteristiche dei rispondenti<sup>9</sup>, variabili rilevanti sono il contesto familiare e il livello di stabilità lavorativa. La tipologia di coppia presenta lo stesso modello per maschi e femmine. Il/la partner degli/le *smartworkers* è prevalentemente dipendente del settore privato, seguito dal dipendente settore pubblico e poi dal lavoro autonomo/indipendente. Per le rispondenti femmine: nel 90% dei casi il partner ha un contratto a tempo indeterminato full time. Per i rispondenti maschi, la partner ha per il 69% un contratto a tempo indeterminato full time, ma per il 14% il tempo indeterminato part time, per l'11 % un contratto a tempo determinato e per il 3% di tempo determinato part time. Si ripresenta quindi nello scenario offerto dai rispondenti la fotografia della configurazione del mercato del lavoro per genere: l'atipicità, la flessibilità e l'orario ridotto sono tipici della donna. E, contemporaneamente, siamo in presenza di un fattore di tutela dal rischio,

<sup>8</sup> Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (2020).

<sup>9</sup> Rispetto alle caratteristiche dei rispondenti, si tratta di uno SW per gli uomini applicato quasi esclusivamente ai contratti a tempo indeterminato full time, ma per le donne si riscontra anche un 20% di tempo indeterminato part time. Rispetto al profilo professionale dei rispondenti, il 70% di tutte le donne in SW appartiene al profilo impiegatizio/operaio e il 22% a quella di quadro. Di tutti gli uomini in SW, il 58% appartiene al profilo impiegatizio/operaio e il 31% a quello di quadro. Non rilevano né le basse qualifiche né le posizioni apicali. Rispetto sempre alle caratteristiche dei rispondenti, lo SW risulta maggiormente diffuso nelle classi di reddito annuo di 20-30 mila euro per uomini e donne, ma seguito per gli uomini direttamente dalle classi di reddito superiori (30-40 mila) e per le donne da quelle inferiori (10-20 mila). Il 44% delle donne e il 42% degli uomini in SW per l'esecuzione delle proprie prestazioni hanno dovuto affrontare delle spese personalmente.

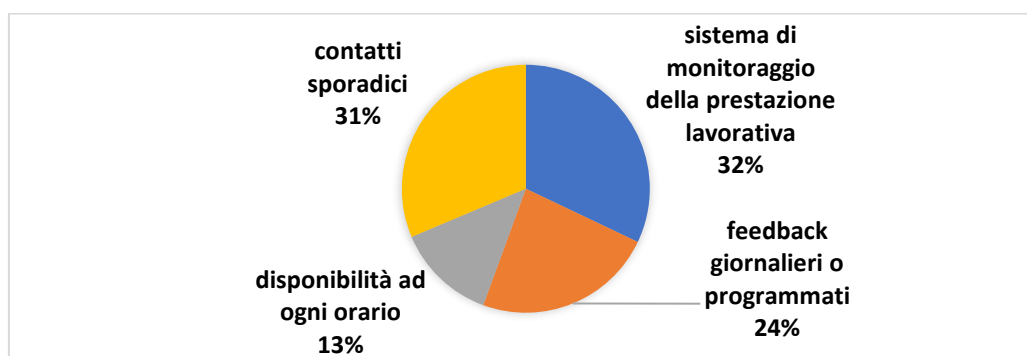
rappresentato dalla forma contrattuale del partner uomo, mediamente più stabile e con retribuzione più elevata. Circa la condizione familiare il 70% delle donne e il 64% degli uomini in SW ha figli.

Il modello di SW prevalentemente adottato vede una leggera prevalenza del modello misto (alcuni giorni in sede alcuni a casa) sia nel pubblico che nel privato, ma si tratta di una configurazione organizzativa non statica ma suscettibile di modifiche a seguito della normazione conseguente all'evolversi dell'emergenza pandemica. Si consideri che l'indagine è stata chiusa nel mese di agosto, quindi in un periodo in cui la disciplina dello SW era orientata ad un progressivo rientro nel settore pubblico e ad una maggiore flessibilità per il settore privato<sup>10</sup>. Nel 70% dei casi di uomini e donne lo SW è avvenuto senza interruzioni, nel 20% dei casi stato intervallato da altri istituti giustificativi di assenza dal lavoro e solo nella restante percentuale è stato invece preceduto da questi giustificativi. Gli istituti utilizzati da uomini e donne sono stati i permessi retribuiti, i permessi ex legge 104/92 e i congedi Covid (ma in quest'ultimo caso solo dalle donne).

Nel passaggio dalla Fase 1 alla Fase 2 si assiste ad una sostanziale stabilità dei modelli: il 70% dei rispondenti maschi e femmine che effettuava lo SW a casa lo mantiene, mentre il 30% lo trasforma in sistema misto. Il 90% di chi effettuava il sistema misto lo mantiene.

L'adozione dello SW come modalità di lavoro, prima ordinaria poi prevalente, ha trovato un contesto datoriale, (imprese, ma anche la stessa PA) piuttosto impreparate alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro, sia in termini di dotazione strutturale che di cultura organizzativa. Abbiamo visto, infatti, come, prima di ricorrere allo SW, abbiano preferito utilizzare altri strumenti di gestione delle assenze dal lavoro come, ad esempio, le ferie, i permessi ecc., soprattutto nel settore privato di dimensione medio piccola. Pertanto, il modello organizzativo relativo al personale in SW che emerge dalla survey riflette proprio le specificità di una fase di transizione. Il 42% dei maschi e il 44% delle femmine in SW non ha concordato con il proprio datore di lavoro un programma specifico per il lavoro da casa. Questa situazione è più frequente nel settore privato, ove è stato concordato un programma preciso solo nel 34% dei casi, ma anche nel pubblico la percentuale non arriva al 50% (48%). Le modalità di relazione in SW con il proprio datore di lavoro, invece, non presentano differenze tra uomini e donne (figura 11).

**Figura 11.** Modalità di relazione in SW con datore di lavoro



Fonte: Inapp 2020

<sup>10</sup> Rispetto al profilo del contesto lavorativo dei rispondenti, nel settore privato, la dimensione di impresa presso cui si è maggiormente diffuso il modello 'solo SW' (ossia tutti i giorni lavoro da casa) è al di sotto dei 15 dipendenti, mentre la forma mista prevale nella dimensione 50-100.

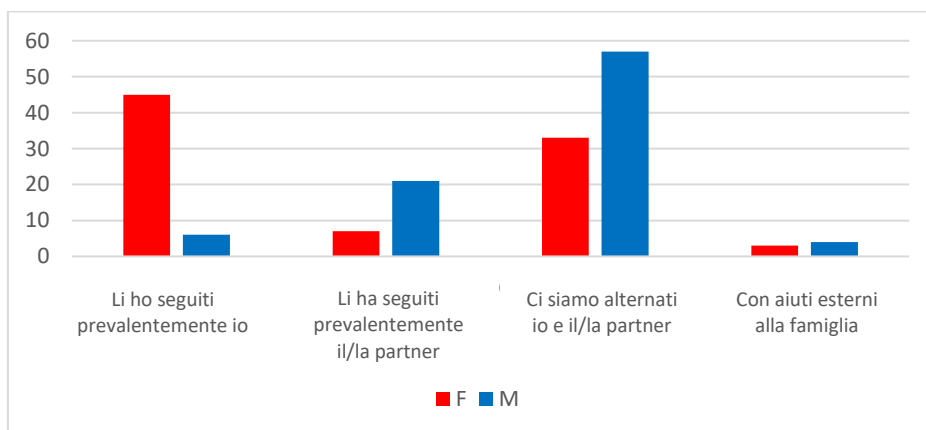


Un terzo dei contesti lavorativi oscilla tra l'informalità della relazione (contatti sporadici con i dipendenti) e un sistema di monitoraggio della prestazione lavorativa. Da evidenziare il 13% dei casi in cui vi è la richiesta, anche informale, o comunque il dare per scontato che vi sia la disponibilità del personale ad ogni orario, che rappresenta uno dei rischi di questa forma di organizzazione del lavoro e che è oggetto di dibattito anche sotto il profilo dei diritti alla cd. disconnessione.

La valutazione dell'organizzazione del tempo di lavoro in SW non ha differenze di genere: è stato 'dedicato', ossia esclusivo quindi concentrato in uno specifico lasso di tempo senza fare altro nel 42% dei casi; mentre per il 58% è stato 'diluito' nella giornata, con altre attività in contemporanea/ o ad intermittenza. Il 61% di chi afferma che sia diluito ha figli e il 60% anche anziani conviventi. E questa valutazione conduce direttamente ad osservare il legame tra *care burden* e SW, fattore che incide fortemente sulla valutazione dell'istituto in prospettiva.

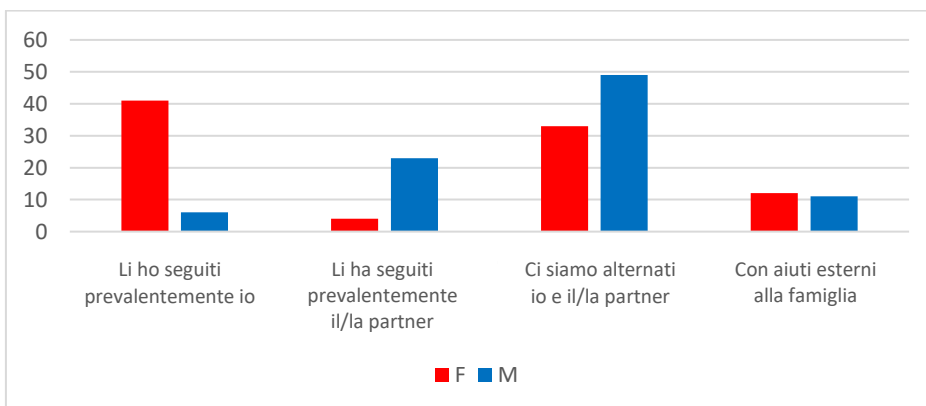
La gestione dei figli del personale in SW nella fase di lockdown segue il modello già evidenziato al paragrafo 3 e rivela come a farsene carico sia stata prevalentemente la donna, sia per affermazione diretta delle rispondenti femmine che per affermazione degli uomini rispetto alla loro partner. Nella fase di transizione, per i rispondenti in SW si acutizzano le criticità già evidenziate al paragrafo 3 (figure 12, 13, 14).

**Figura 12.** Genitori in SW: la gestione dei figli in Fase 1... (% rispondenti per genere)

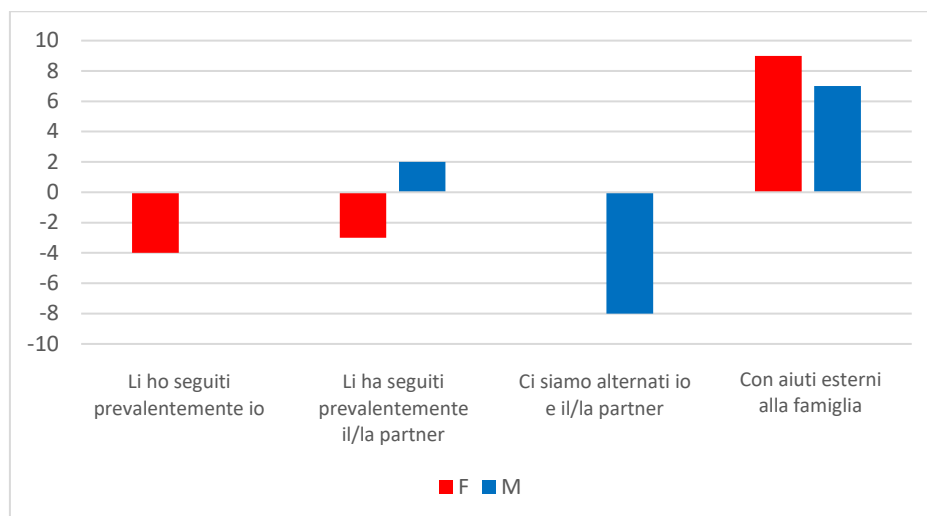


Fonte: Inapp 2020

**Figura 13.** Genitori in SW: la gestione dei figli in Fase 2... (% rispondenti per genere)



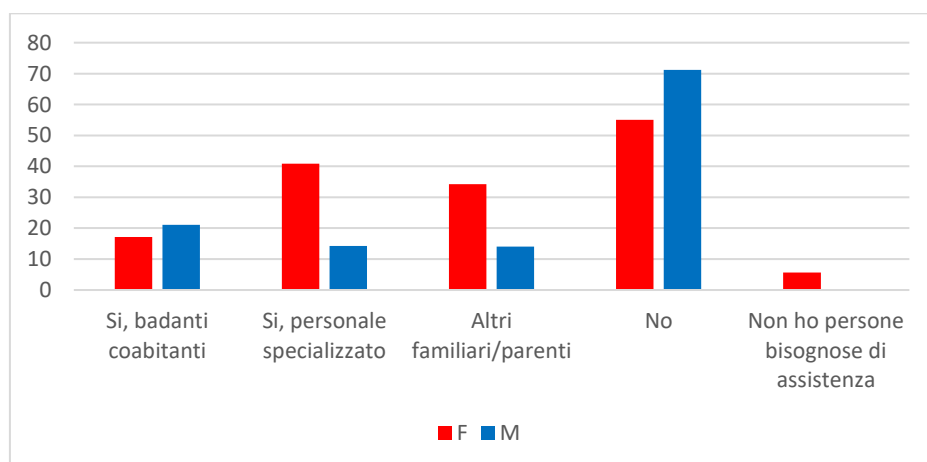
Fonte: Inapp 2020

**Figura 14.** Genitori in SW: la cura dei figli dalla Fase 1 alla Fase 2 (variazione % rispondenti per genere)

Fonte: Inapp 2020

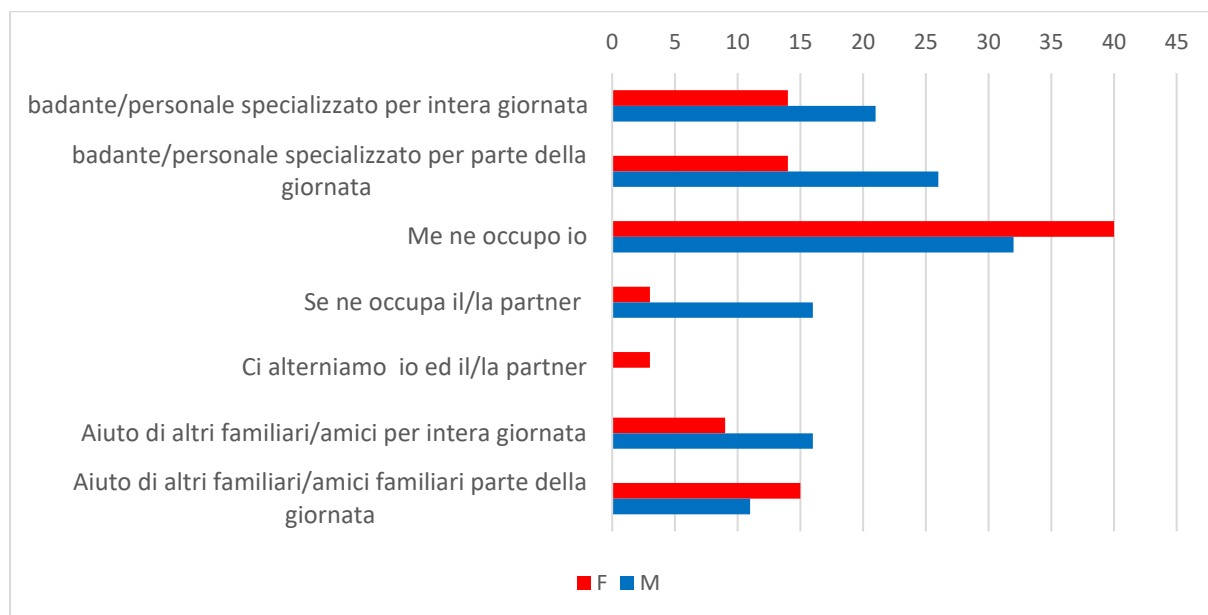
A fronte della riduzione della presenza in casa di donne e uomini a seguito della ripresa del lavoro fuori casa, gli uomini rispondenti non sono più disponibili alla condivisione di tale gestione con la partner, mentre aumenta, invece, il loro ricorso alla propria partner, seppur anch'ella in fase di rientro al lavoro; per le donne rispondenti, invece, aumenta il progressivo ricorso non al partner ma ad aiuti esterni alla famiglia. In sintesi, il carico di lavoro delle donne aumenta e si dilata anche in presenza di un rientro al lavoro fuori casa.

La cura di anziani o bisognosi nella Fase 1 ha registrato una prevedibile presa in carico del nucleo familiare, eccetto il caso di non convivenza e della conseguente presenza di badanti o personale specializzato. Nella Fase 2 riemerge tuttavia il dato della femminilizzazione della cura sia come espressione diretta delle rispondenti che come opzione dei rispondenti uomini relativi alla propria partner. Incidenza invece maggiore degli uomini in tutte le opzioni di delega/ricorso ad altri soggetti (figure 15 e 16).

**Figura 15.** Ha fatto ricorso ad aiuti esterni per la cura degli anziani o bisognosi di assistenza in Fase 1? (% rispondenti per genere)

Fonte: Inapp 2020

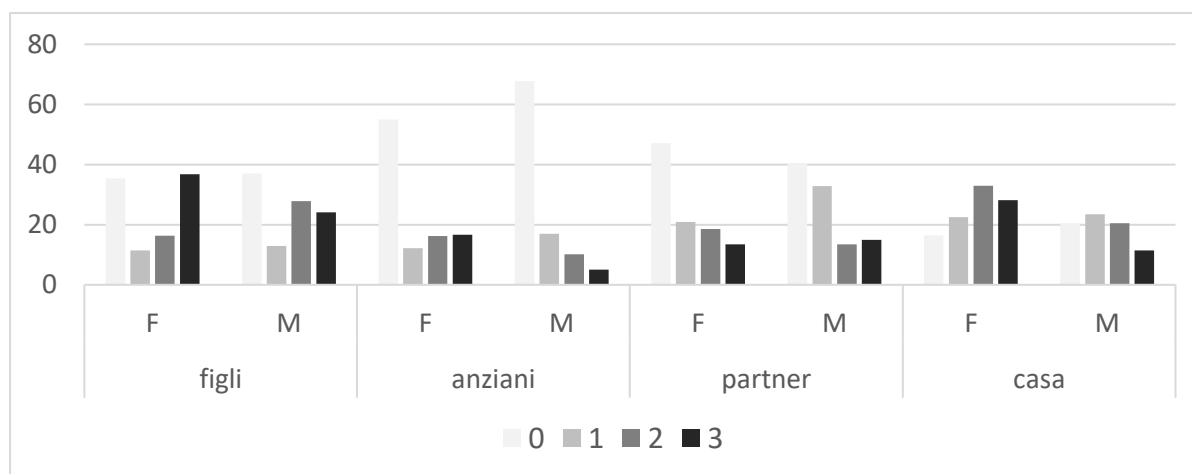
**Figura 16.** Cura degli anziani/bisognosi dopo il lockdown (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

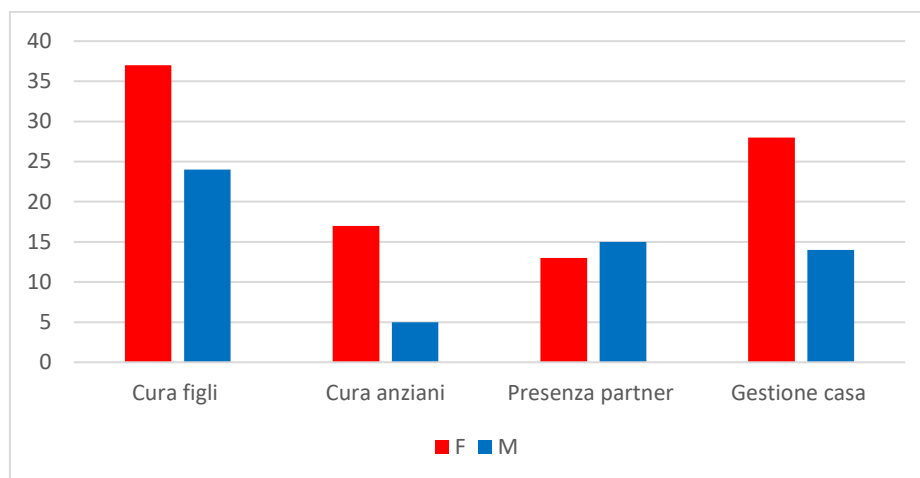
Nel complesso, l’impatto di genere dello SW in un contesto di gestione simultanea di esigenze ha rafforzato il doppio ruolo delle donne. Uomini e donne chiamati a valutare (da 0 a 3) nel loro periodo di lavoro da casa quanto abbiano influito sul proprio tempo di lavoro in SW i fattori extralavorativi, hanno mostrato valutazioni divergenti (figura 17). Considerando solo i valori massimi attribuiti (figura 18) si evince che la presenza di figli ha inciso in maniera più elevata di tutti gli altri fattori sul tempo di lavoro in SW, ma solo per le donne. La presenza di anziani per entrambi non ha segnato lo stesso impatto dei bambini sul tempo di lavoro, ma l’incidenza di questo tipo di cura è stata per le donne il triplo che per gli uomini. La gestione della casa anche se con percentuali simili tra uomini e donne riveste per le donne comunque una problematicità maggiore.

**Figura 17.** Da 0 a 3 quanto hanno inciso sul tuo lavoro in SW i seguenti fattori extralavorativi? (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

**Figura 18.** Quanto hanno inciso sul tuo lavoro in SW i seguenti fattori extralavorativi? Valore massimo attribuito (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Una particolare attenzione va dedicata al rapporto tra SW e disabilità. Il 6% delle donne e il 9% degli uomini rispondenti in SW dichiara di avere “limitazioni, gravi e non gravi, che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che svolge abitualmente”<sup>11</sup>. Circa l’organizzazione del lavoro di questo specifico target, nel 50% dei casi è stato concordato un programma specifico col datore di lavoro.

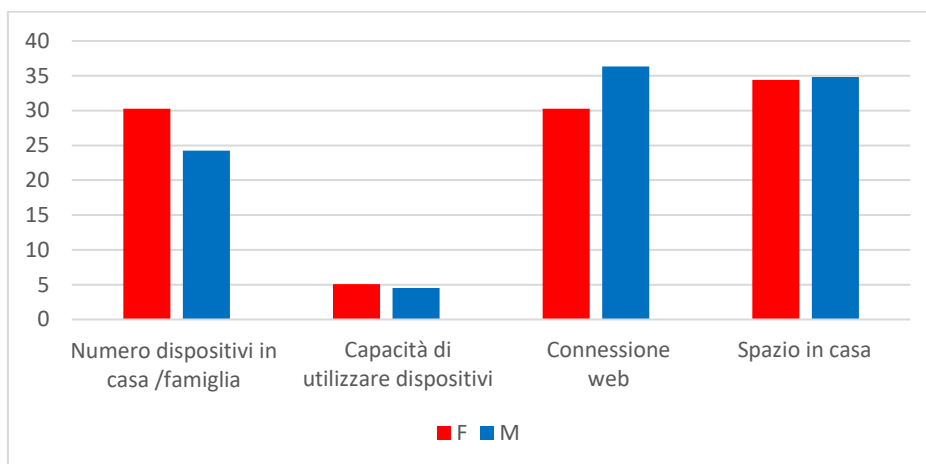
Nell’esecuzione della prestazione il 70 % dichiara di aver avuto bisogno di “supporti specifici” che per il 40% dei casi sono stati forniti dal datore di lavoro. Le difficoltà maggiori riscontrate riguardano fattori esterni alla propria prestazione, quali la connettività e lo spazio in casa. Circa le modalità di relazioni col contesto lavorativo, questo target riflette il modello generale illustrato in figura 11, ma con la differenza di presentare come modalità principale la “sporadicità di contatti”. Da segnalare la rilevanza di genere nel tema delle discriminazioni (vedi paragrafo 6) che profila un caso di intersezionalità o “doppio svantaggio”. Il 36% delle persone rispondenti con disabilità, infatti, lamentano di aver subito nel periodo in corso alcuni trattamenti discriminatori, in particolare resistenze/opposizioni allo SW, resistenze alla concessione di permessi o congedi e la proposta di favorire le dimissioni volontarie. Tutti casi rivolti esclusivamente a donne.

Infine, evidenziando i fattori positivi e le criticità del ricorso allo SW, la survey conferma lo scenario nazionale. Gli aspetti maggiormente problematici del lavoro da casa sono stati di carattere esogeno e strutturale (figura 19), senza particolari distinzioni di genere, ossia relativi alle capacità e caratteristiche personali dei soggetti intervistati: dotazione dei dispositivi, efficienza della rete informatica casalinga e spazi abitativi adeguati allo svolgimento del lavoro – considerando la contemporanea convivenza anche con figli interessati dalla didattica a distanza, col relativo problema di disposizione e gestione in simultaneità di orari, spazi e device a disposizione. Questa criticità riportata dall’indagine riflette uno scenario nazionale che rischia di rafforzarsi a seguito delle

<sup>11</sup> Secondo l’indicatore scelto come proxy della condizione di disabilità - Global Activities Limitations Indicator (GALI), utilizzato attualmente nelle indagini di popolazione in Europa, che permette di stimare il numero di persone con limitazioni gravi nelle attività quotidiane (Tarazona *et al.* 2020).

indicazioni dei più recenti decreti e ordinanze regionali che innalzano per le scuole superiori la percentuale di didattica a distanza.

**Figura 19.** Aspetti problematici dello SW (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Tra i vantaggi del lavoro da casa invece, sempre in linea con le evidenze di carattere nazionale, sono intravisti il risparmio economico e di tempo generato dal mancato spostamento verso la sede di lavoro, una maggiore autonomia e flessibilità nella gestione dei carichi di lavoro, da esercitare tuttavia in compatibilità con le esigenze della sfera familiare e della gestione dei carichi di cura. Si rileva un aumento delle ore lavorate, come evidenziato, soprattutto a carico delle donne e in generale in un tempo di lavoro diluito e intermittente che molto spesso ha segnato le difficoltà nel separare lavoro e vita personale, a cui si aggiunge, in particolar modo per le persone che vivono da sole o per nuclei monogenitoriali il senso di solitudine e di isolamento.

In prospettiva, i rispondenti nella quota di “SW soddisfatto” e in quella di “SW desiderato” – ossia coloro che avrebbero voluto accedere a questa modalità di lavoro ma non gli è stato concesso –, propongono lo SW come una misura su cui investire stabilmente (vedi paragrafo 8).

## 5. Una transizione ‘doppiamente’ difficile: donne e lavoro autonomo/ indipendente

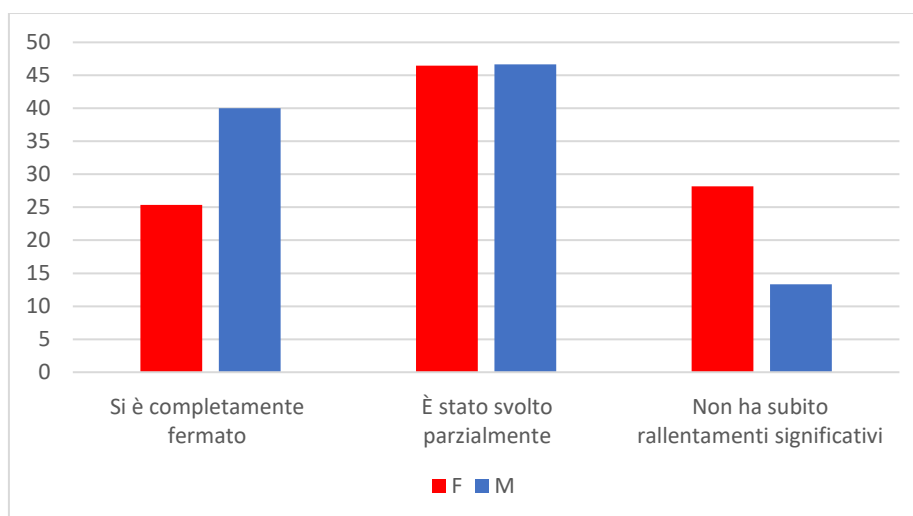
Gli effetti economici del periodo di transizione sono visibili a diversi livelli, individuale, familiare, professionale. Non è la survey a poterne definire correttamente le entità, tuttavia, in questa sede, la sofferenza economica rappresenta un’importante variabile esplicativa della transizione in chiave di genere. Da marzo ad oggi il 20% di rispondenti, maschi e femmine, dichiara che in famiglia ci sono state difficoltà economiche. Di questa quota oltre l’80% ha figli. Da segnalare anche il dato del 17% di donne separate/divorziate che rappresentano un segmento particolarmente delicato.

Si tratta di nuclei familiari che solo in minima parte hanno fatto ricorso ai dispositivi di sostegno (REM, Voucher spesa, sospensione mutui e affitti) e nel complesso che valutano tali dispositivi non in grado di coprire l’entità o l’urgenza del bisogno.

La condizione di lavoro autonomo in questo scenario rappresenta un fattore di debolezza aggiuntivo. Le donne che lavorano come autonome, indipendenti o libere professioniste, infatti, da un lato risentono degli effetti del diverso regime di tutele e garanzie rispetto al lavoro dipendente, ma dall'altro, anche all'interno del proprio ambito lavorativo, scontano differenze di genere con i colleghi uomini.

Nel periodo di lockdown i rispondenti autonomi/indipendenti sia uomini che donne, hanno mediamente continuato a lavorare, anche se da casa e in misura ridotta rispetto al regime ordinario (figura 20). Nonostante ciò, le inevitabili perdite economiche, reali e potenziali, emergono e presentano caratteristiche divergenti.

**Figura 20.** Nella Fase 1 il lavoro... (% rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Nel periodo dal 4 marzo alla ripresa dell'attività lavorativa, più della metà di uomini e donne, affermano di essere riusciti a mantenere i contatti con i clienti/committenti, parimenti però lamentano la presenza di lavori rimasti in sospeso e somme ancora da ricevere come corrispettivo di lavori già conclusi (tabella 1). A coloro che si trovano nelle descritte situazioni è stato chiesto di stimare il mancato guadagno (figura 21).

**Tabella 1.** Nella Fase 1... (incidenza % rispondenti per genere - multirisposta)

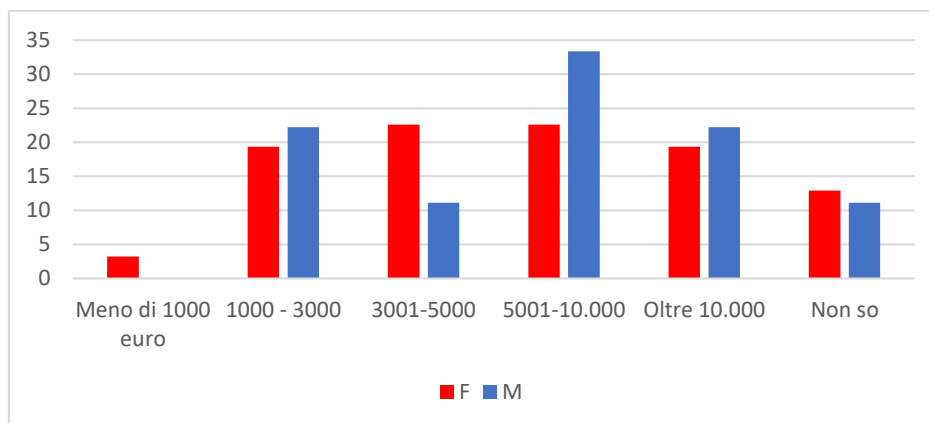
	F	M
Sono riuscito a mantenere regolari contatti con i clienti/committenti	53	56
Ho ricevuto altri incarichi	25	33
Ho lavori/consegne che sono rimaste in sospeso	54	50
Ho lavori/consegne che sono state annullate/revocate	39	50
Sono in attesa ancora di ricevere pagamenti e corrispettivi	51	50
Sono stati cancellati incontri importanti/occasioni di promozione	55	50

Fonte: Inapp 2020

L'effetto di questa stima non appare influenzato dalla distribuzione dei rispondenti per tipologia di lavoro autonomo e indipendente (libera professione ordinistica e non ordinistica, co.co.co, altro lavoro indipendente) e pertanto può rappresentare un indicatore di penalizzazione per il rispondente rispetto alla sua ordinaria gestione lavorativa.

Rispetto alla situazione di lavori annullati in periodo di lockdown, situazione vissuta dal 50% dei rispondenti uomini e dal 39% donne, si osserva che il mancato guadagno delle donne è meno polarizzato di quello degli uomini e attraversa tutte le fasce indicate. Gli uomini invece lo collocano in misura maggiore nella fascia dai 5.000 ai 10.000. Ovviamente, per definire adeguatamente il peso di tali mancati introiti, il dato va messo in relazione col reddito medio annuo e tale relazione viene determinata dalle caratteristiche dei rispondenti (ad esempio, le rispondenti che hanno collocato il mancato guadagno tra i 5.000 e i 10.000 euro presentano in prevalenza un reddito medio annuo di 10.001-20.000 euro, mentre gli uomini che hanno denunciato perdite di oltre 10.000 euro, guadagnano annualmente oltre 50.000 euro). Stante la valenza conoscitiva dalla survey l'indicazione che ne deriva, tradotta sul piano qualitativo, è che il mancato introito delle donne si va a inserire in un contesto di differenziali di genere nella retribuzione media annua, che per coloro che sono in coppia può aggravare un contesto di dipendenza dal reddito più alto del partner (nel caso di questa survey si consideri che il 58% delle rispondenti affermava di avere un reddito 'inferiore' al proprio partner) e che la penalizzazione, illustrata in figura 21 e diffusa su tutte le fasce di reddito, si configura come un ulteriore fattore di fragilità.

**Figura 21.** Mancato guadagno su lavori annullati/revocati in euro (incidenza % rispondenti per genere)

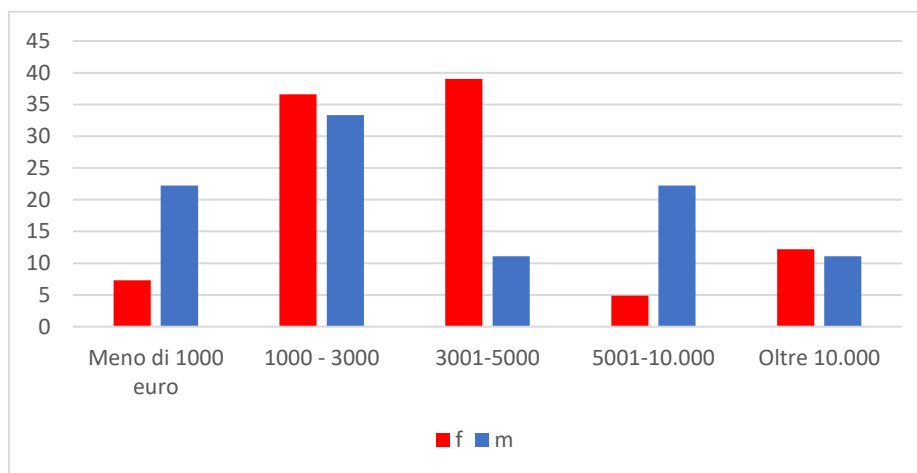


Fonte: Inapp 2020

Rispetto invece alle somme attese per lavori ultimati (figura 22), per le donne la prevalenza è tra i 3.000 e 5.000 euro, seguita dalla fascia 1.000-3.000 mentre per gli uomini le somme sono maggiormente distribuite. Anche in questo caso, la relazione col reddito medio annuo ci qualifica la reale incidenza di questa 'attesa'. Per le caratteristiche delle rispondenti, i compensi attesi sino a 5.000 euro si riferiscono a tutte le fasce di reddito sino ai 40.000 euro, ma hanno un peso evidentemente maggiore per i redditi inferiori a 10.000 euro per cui incidono per il 75% e per quelli dai 10.000 ai 20.000 euro per cui rappresentano il 50%. Una notazione trasversale è che ad alti compensi persi o

attesi si legano ad alti redditi medi annui e quindi i mancati introiti presentano potenzialmente un indice di sofferenza minore.

**Figura 22.** Compensi che devono ancora essere percepiti in euro (incidenza % rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Se associamo questo quadro con il livello alto di preoccupazione manifestato dalle donne nella fase di transizione sui temi della perdita dell'occupazione o il peggioramento della situazione economica (vedi figura 26), si evince una chiara indicazione di fragilità economica e sociale femminile nel lavoro indipendente anche in regime di coppia *dual earner*.

## 6. Nelle pieghe della transizione: le discriminazioni di genere

Nel periodo che va dal 4 marzo in poi, le dinamiche lavorative, per chi ha lavorato in SW o per chi ha svolto comunque le proprie prestazioni anche parzialmente da casa, non sono state "ordinarie". Il 43% delle rispondenti donne con lavoro dipendente ha segnalato di aver subito una qualche forma di trattamento discriminatorio in questo periodo<sup>12</sup>, contro il 23% degli uomini rispondenti. Nel lavoro autonomo indipendente la percentuale delle donne in queste situazioni sale all'80%.

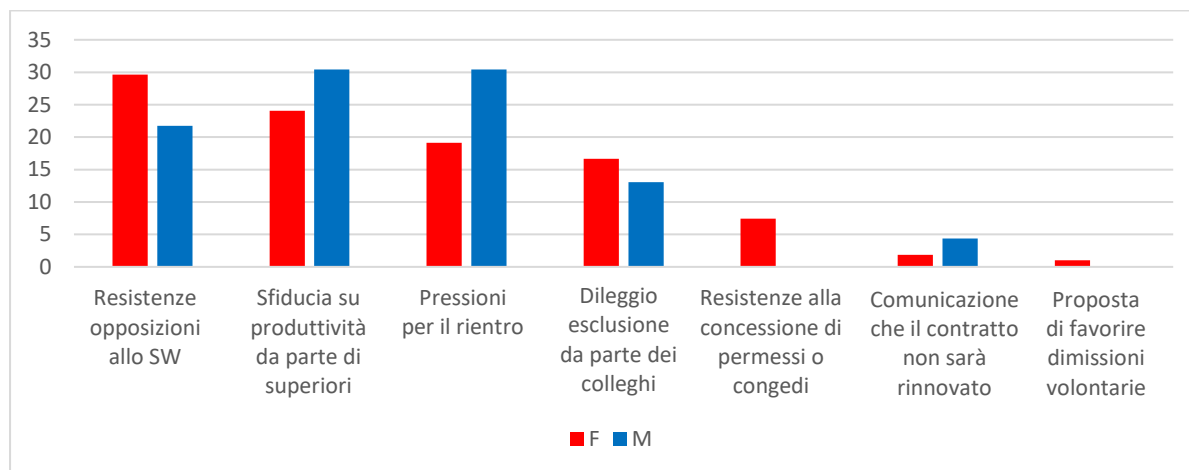
All'interno di questa quota l'incidenza percentuale delle opzioni è diversa da uomini e donne (figure 23 e 24). Come evidente, e in linea con quanto descritto rispetto all'incidenza di genere del *care burden*, il legame con le tematiche della gestione familiare rispetto all'utilizzo di congedi o al subito dilleggio/esclusione con motivazione familiare sono pratiche rivolte all'utenza prettamente femminile. Si consideri inoltre che le richieste di "favorire le dimissioni volontarie" sono state rivolte esclusivamente a donne.

<sup>12</sup> Per discriminazione si intende ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006 qualsiasi atto, patto, comportamento anche omissivo – e anche inintenzionale – che determini una disparità di trattamento e/o la produzione di effetti divergenti, indesiderabili e ingiustificabili con a motivo il genere. Rientra in questa tipologia anche l'adozione di tali pratiche con l'effetto di produrre una violazione della dignità umana e professionale nonché un clima svilente, degradante e offensivo.



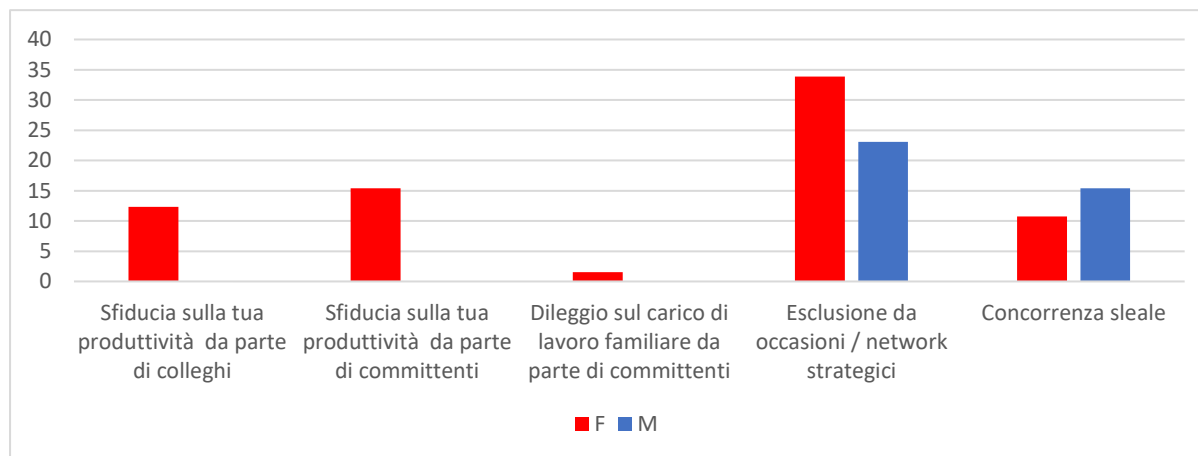
Nello specifico del lavoro autonomo le donne rispondenti hanno segnalato situazioni di carattere discriminatorio, avvenute in questo periodo, che coprono tutte le diverse opzioni offerte. I rispondenti uomini, invece, seppur in percentuale più ridotta si sono posizionati solamente sulle opzioni di carattere professionale (esclusione da network strategici e concorrenza sleale) e quindi non sono stati interessati da dinamiche inerenti alla valutazione del proprio lavoro e della propria produttività di cui invece sono state investite esclusivamente le donne.

**Figura 23.** Situazioni discriminatorie registrate (% rispondenti per genere) - Lavoro dipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 24.** Situazioni discriminatorie registrate (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/indipendente



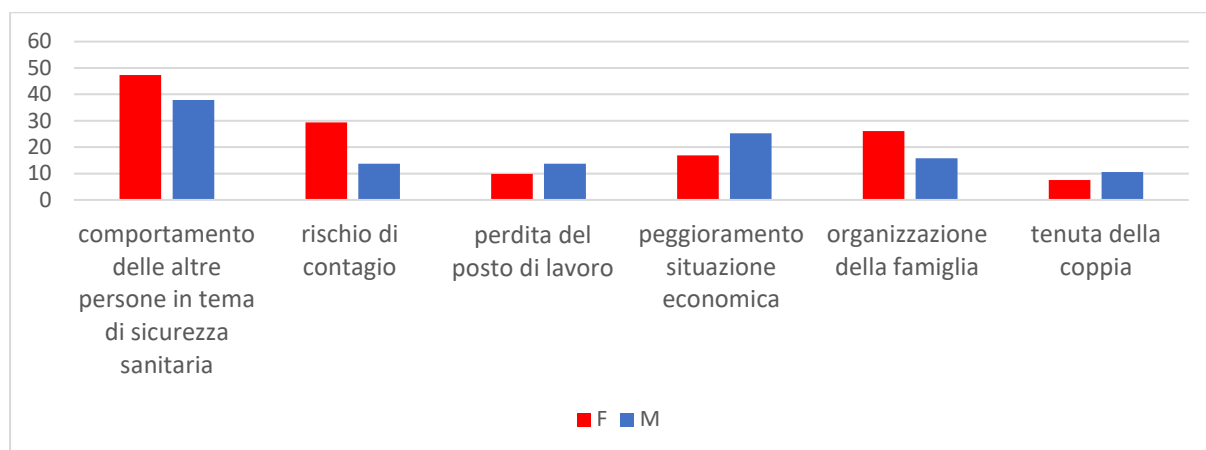
Fonte: Inapp 2020

## 7. I timori della transizione

Il livello e l'oggetto dei timori e delle preoccupazioni emergenti nella fase di transizione è diverso tra uomini e donne in generale e, in particolare, in relazione alla tipologia di lavoro. L'indagine ha chiesto a entrambi di graduare da 0 a 3 il livello di timore per una serie di temi e ne risulta che il diverso comportamento si evidenzia già nella scelta del livello di preoccupazione massima.

La figura 25 illustra per il lavoro dipendente la differenza tra uomini e donne *nel livello di preoccupazione massima* (incidenza % del valore 3 alle affermazioni fornite). Si denota una maggiore preoccupazione delle donne per gli aspetti di sicurezza sanitaria (rischio contagio e comportamento delle persone) e per il destino dell'organizzazione familiare. Gli uomini, invece, forniscono una priorità maggiore agli aspetti economici (perdita di lavoro o peggioramento della situazione economica).

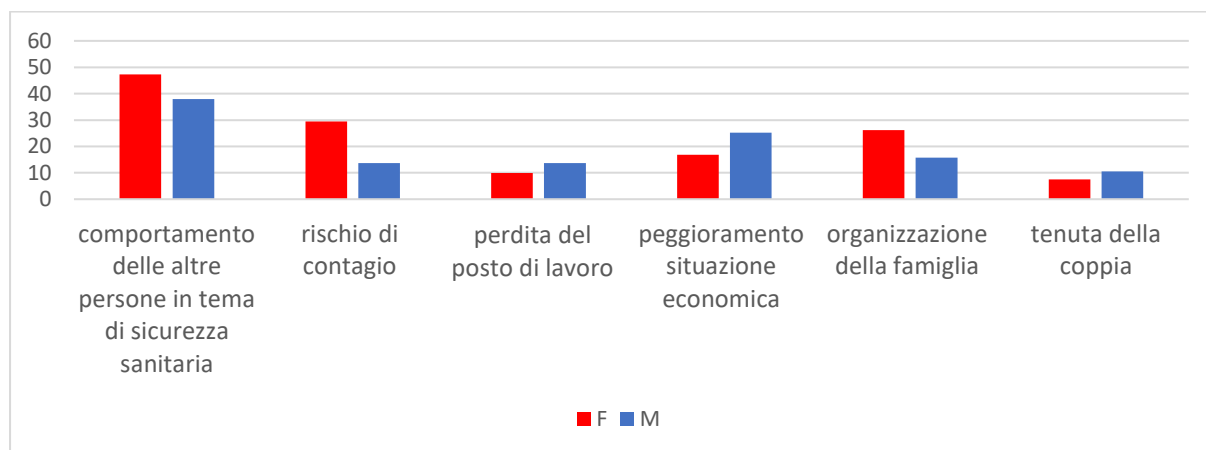
**Figura 25.** Livello di preoccupazione massimo per... (% rispondenti per genere) - Lavoro dipendente



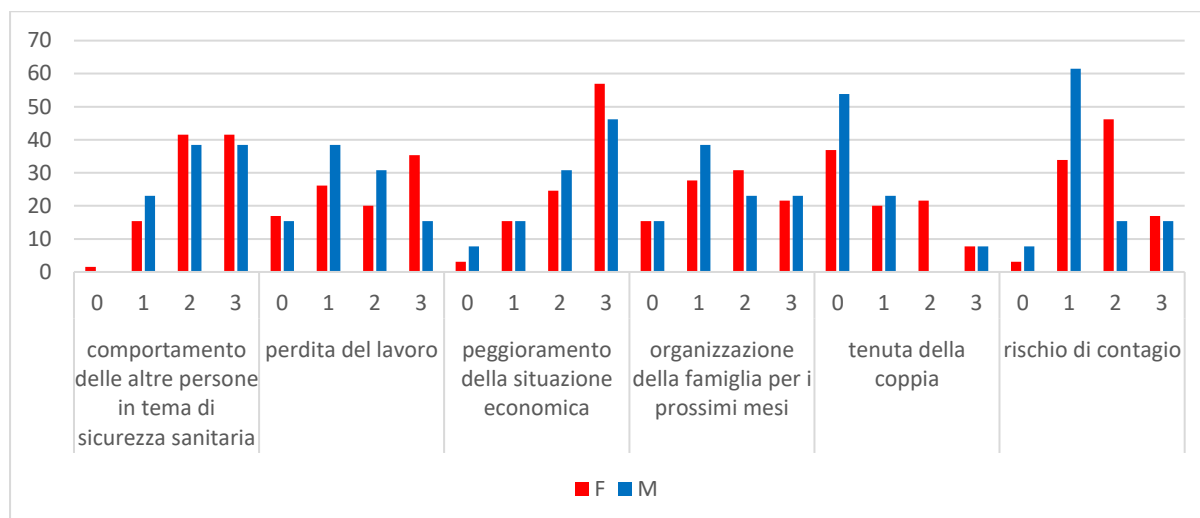
Fonte: Inapp 2020

Nel caso del lavoro autonomo/indipendente (figura 26), la sensibilità all'andamento dei rischi sanitari (comportamento di altre persone e rischio contagio) è leggermente prevalente tra le donne. Quello che, invece, emerge con forza sia rispetto alle donne dipendenti, sia rispetto agli uomini lavoratori autonomi è l'elevato livello di preoccupazione delle donne autonome/indipendenti per il peggioramento della situazione economica e per il rischio di perdita del lavoro, questione che sovrasta anche il rischio sanitario. Si consideri che il livello di preoccupazione cresce in intensità per le rispondenti con figli. Il quadro delineato pertanto è spia di fragilità economica e sociale femminile nel lavoro indipendente anche in regime di coppia *dual earner*, come evidenziato anche al paragrafo 5.

**Figura 26.** Livello di preoccupazione massimo per... (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/indipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 27.** Livello di preoccupazione per... (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo indipendente

Fonte: Inapp 2020

## 8. Oltre la transizione, in prospettiva

Sul versante propositivo i rispondenti uomini e donne hanno fornito alcune indicazioni. Stante la situazione attuale, per il lavoro dipendente (figura 28) appare prioritario affrontare il tema dello SW, rendendolo misura 'strutturale'. Questo indirizzo sembra rispondere sia alla quota di "SW soddisfatto", sia alla quota di "SW desiderato". Nel primo caso ci riferiamo al collettivo di lavoratori dipendenti in SW in cui il 64% delle donne e il 67% degli uomini rispondenti dichiara "vista la propria esperienza" di voler continuare a lavorare in questa modalità. Nel secondo caso ci riferiamo ad un gruppo di rispondenti che, pur esercitando una professione 'smartizzabile', non hanno mai lavorato in SW (nello specifico il 27% delle donne e il 25% degli uomini) ma che avrebbero voluto farlo. La motivazione prevalente del mancato SW è stata per le donne "Avrei voluto lavorare in smart working ma non sono tra quelle persone a cui è stato concesso", mentre per gli uomini "Avrei voluto lavorare in smart working ma il mio datore di lavoro non ha attivato questa opzione per nessuno". Seguono per entrambi la motivazione "Avrei voluto lavorare in smart working ma il mio datore di lavoro ha preferito che prendessimo ferie, permessi e altri giustificativi".

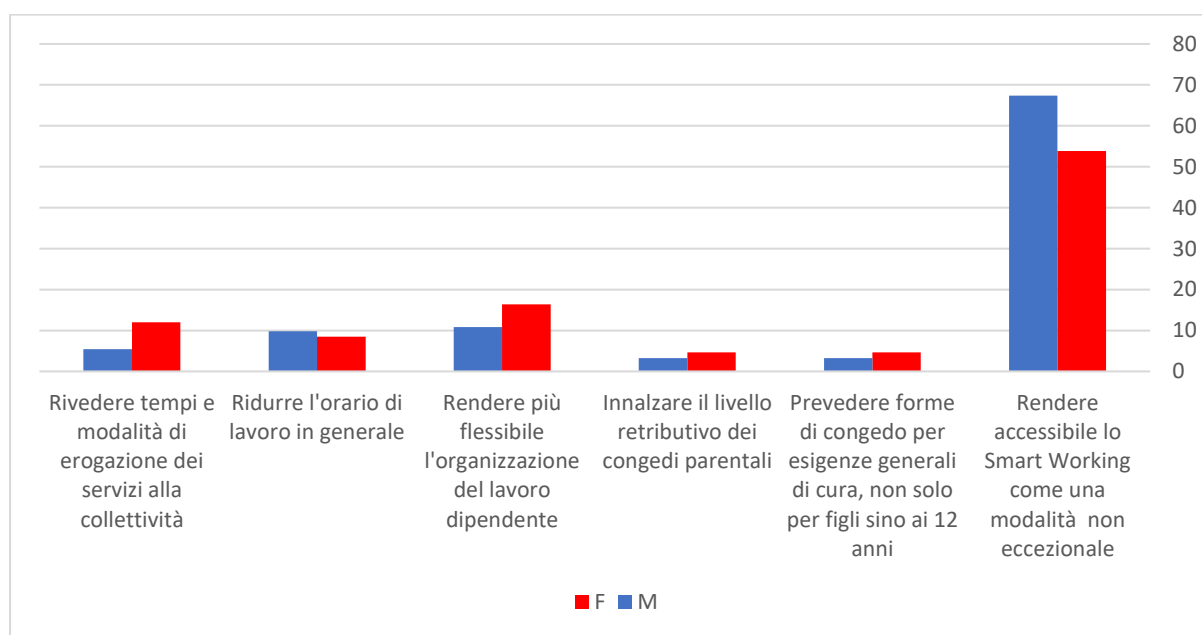
L'evoluzione della situazione di emergenza pandemica e i conseguenti provvedimenti di contenimento della diffusione si sono attualmente indirizzati sulla strada di continuare a favorire la quota massima di SW applicabile nelle PA per decreto e come indicazione analoga per il settore privato, pertanto questa indicazione dei rispondenti appare già oggetto di valutazione in sede di policy.

Circa le altre indicazioni in prospettiva, si noti come i temi della revisione degli orari e dei servizi alla collettività e della flessibilità lavorativa, che sono tematiche conseguenti al ripensamento delle modalità di lavoro e della gestione dei tempi, siano le preferenze direttamente successive e più sentite dalle rispondenti donne con lavoro dipendente.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo/indipendente (figura 29) le priorità si attestano sul versante economico, a partire dalla richiesta di sostegno a progetti innovativi. Da sottolineare, tuttavia, la polarizzazione delle risposte degli uomini sui temi economico/finanziari e invece la distribuzione più

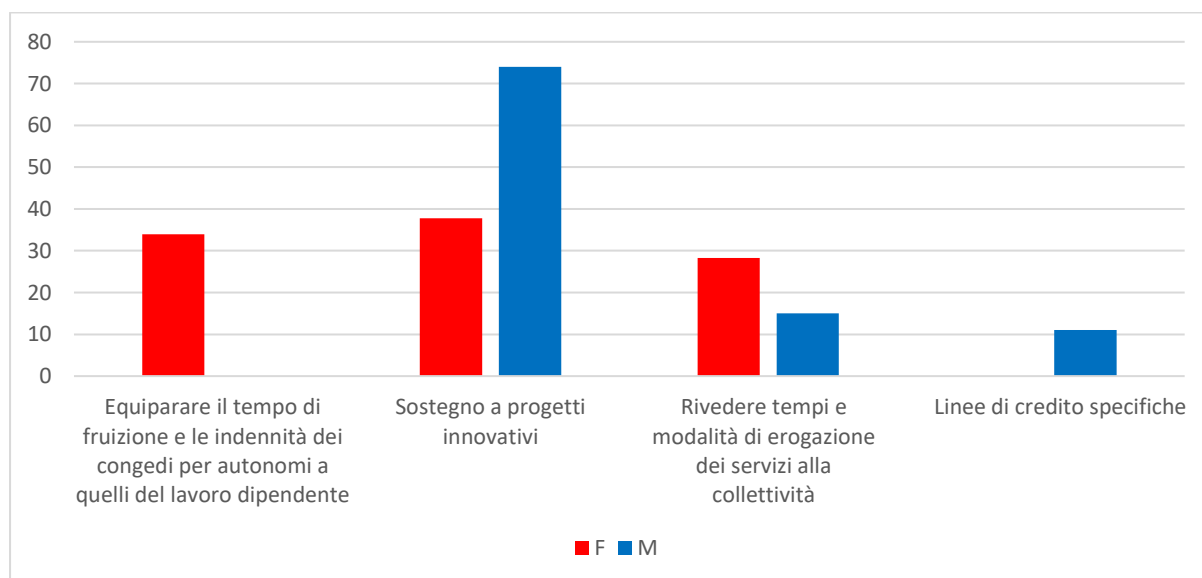
equilibrata delle preferenze femminili anche sul tema della revisione di tempi e spazi dei servizi alla collettività e in misura maggiore alla richiesta di equiparazione della disciplina dei congedi parentali tra lavoro dipendente e autonomo. In coerenza con il dato dello squilibrio di genere nella gestione del *care burden*, si noti che su questo tema non risultano scelte da parte di rispondenti uomini.

**Figura 28.** Quali cambiamenti ritieni necessari? Al primo posto... (% rispondenti per genere) - Lavoro dipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 29.** Quali cambiamenti ritieni necessari? Al primo posto... (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/indipendente



Fonte: Inapp 2020

## 9. Scelte attuali e scenari futuri

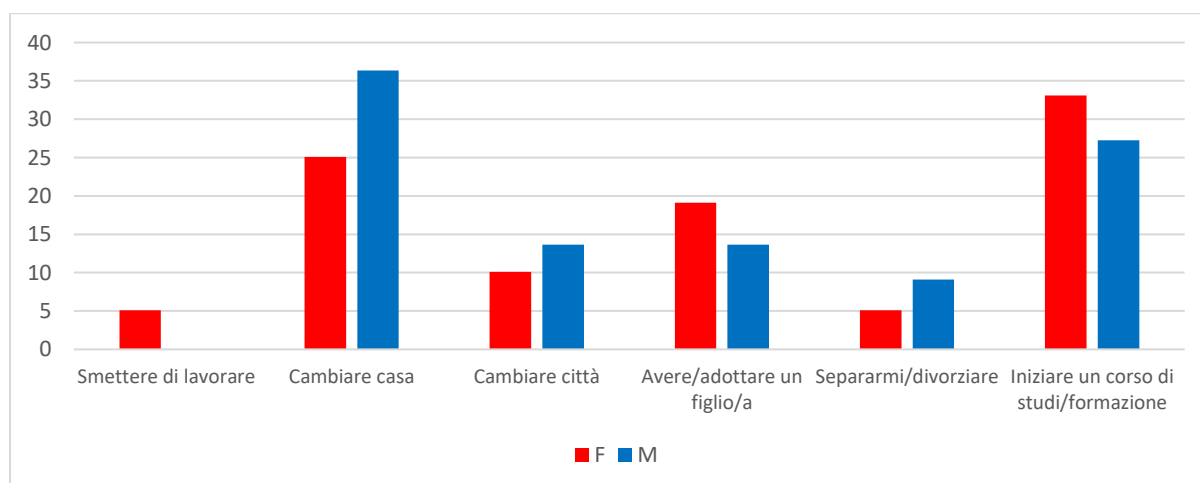
Nel quadro delineato dai paragrafi precedenti relativo al periodo di postlockdown, in un contesto di transizione dai contorni poco definiti e soggetti alle disposizioni di una frequente decretazione governativa legata all'andamento della situazione epidemiologica, ai rispondenti è stato chiesto di proiettarsi oltre la dimensione contingente. E nello specifico di indicare da 0 a 3 la probabilità di sostenere alcune decisioni relative a sé e alla propria famiglia.

Il risultato è stato un prevedibile atteggiamento prudente e conservativo – come si evince dalle alte percentuali delle opzioni 0. Ma uno sguardo specifico sulle priorità massime e quindi sulle scelte di assegnazione del valore 3 da parte di uomini e donne evidenzia una preferenza per le scelte meno onerose (iniziare un corso di formazione) rispetto a ipotesi di cambiamento di casa, città o lavoro. Al contempo, però, si fornisce anche un'indicazione sull'investimento personale in un futuro prossimo. Il dato più indicativo in questo senso è l'opzione "avere o adottare un figlio" (figure 30, 31, 32). In Italia l'età media del primo parto per la donna è 32 anni (contro i 29 della media UE) e la percentuale di madri over 40 è maggiore di quelle under 20<sup>13</sup>.

In questo contesto, la survey evidenzia, nella fascia di età 25-34, come la probabilità di diventare genitori sia pari a zero anni per il 39% delle donne dipendenti e il 63 % delle autonome e per il 50% degli uomini (sia dipendenti che autonomi). Nella fascia di età 35-44 anni le percentuali si innalzano: escludono la procreazione il 75% delle dipendenti e l'83% delle autonome. E tra gli uomini il 76% dei dipendenti e il 90% degli autonomi.

Nonostante la caratteristica di un collettivo autoselezionato, tuttavia, le alte percentuali riscontrate su questo tema e lo scarto notevole tra il valore 0 (di nessuna previsione di concepimento /adozione) e il valore massimo di scelta quasi compiuta lasciano un'indicazione importante sugli effetti di questo periodo sulla progettazione e definizione di un proprio percorso di vita, stavolta senza rilevanti distinzioni di genere.

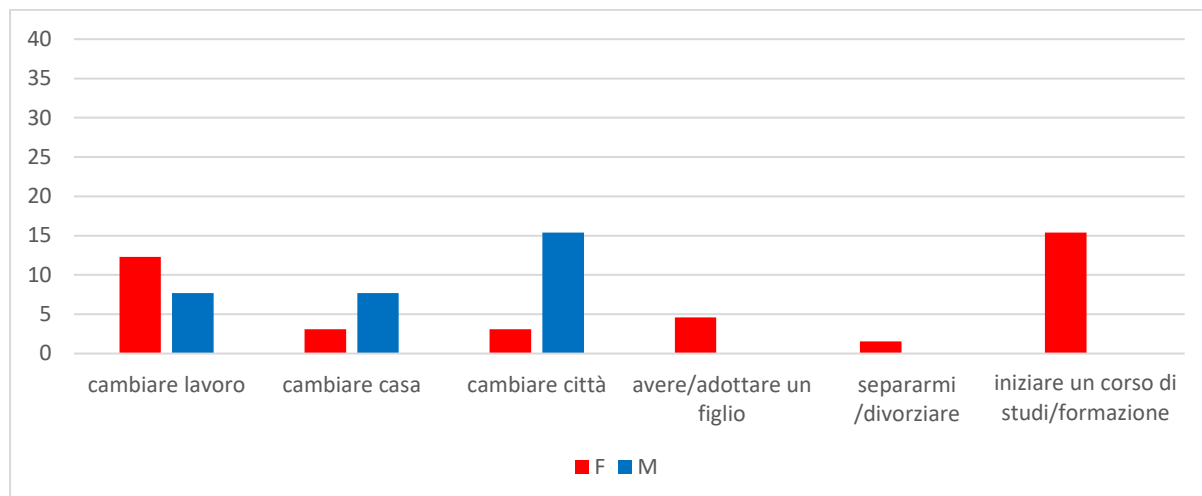
**Figura 30.** Quanto ritieni probabile ... Priorità massima (% rispondenti per genere) - Lavoro dipendente



Fonte: Inapp 2020

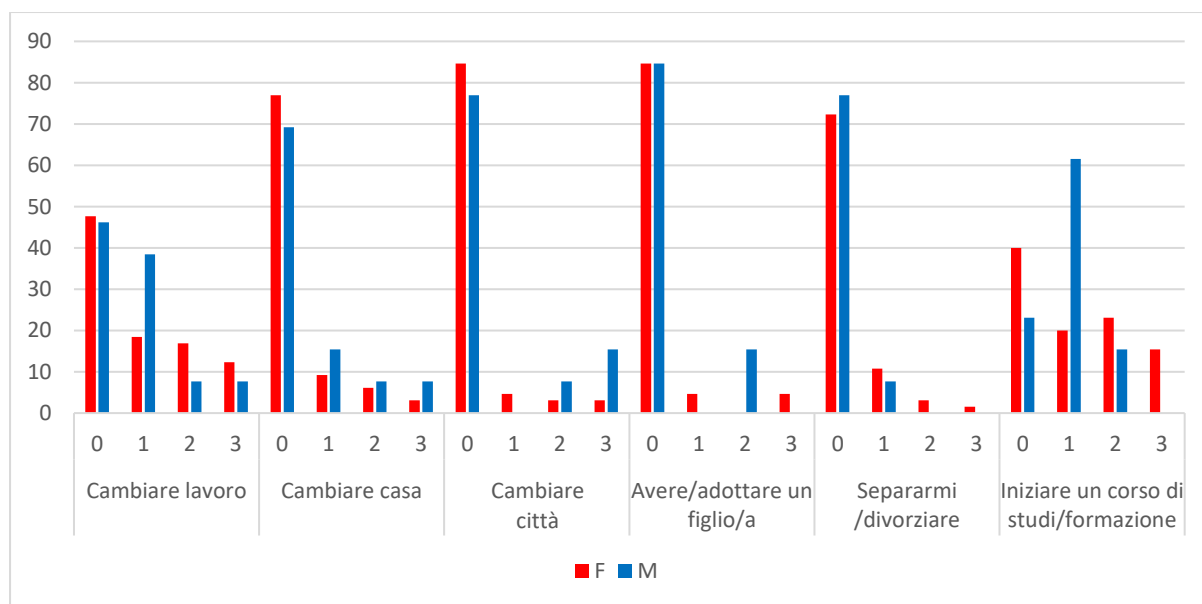
<sup>13</sup> Cfr. Istat (2020a; 2020b).

**Figura 31.** Quanto ritieni probabile... Priorità massima (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/ indipendente



Fonte: Inapp 2020

**Figura 32.** Ad oggi quanto ritieni probabile... (% rispondenti per genere) - Lavoro autonomo/ indipendente



Fonte: Inapp 2020

Le tendenze in corso lasciano intravedere che non si assisterà a nessun effetto ‘baby boom’ conseguente alla quarantena, dal momento che l’incertezza economica e il ricadere delle responsabilità di cura dei più piccoli sulle famiglie rappresentano dei fattori ostativi alla decisione di avere un figlio<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Tra i vari studi sull’impatto del Covid-19 in tema di fecondità, cfr. Aassve *et al.* 2020.

## Allegato

### Caratteristiche dei/le rispondenti

Interviste 698

#### LAVORO DIPENDENTE

*Rispondenti per lavoro dipendente: 585 di cui 470 F, 113 M e 2 A*

---

<b>Classe di età</b>	M e F 45-54, quindi 35-44, poi 55-64.
<b>Stato civile</b>	M e F 80% coniugati, 10% single, 10% separati/divorziati.
<b>Care burden</b>	M e F 70% con figli. M e F 8% con familiari, anziani o bisognosi conviventi e circa il 20% non conviventi (16% M e 23% F).
<b>Caratteristiche lavorative</b>	M e F lavorano in media 60% nel pubblico e 40% nel privato, con contratto prevalente a TI (prevalentemente FT) e per oltre il 70% con un'anzianità di servizio di oltre 10 anni.
<b>Posizione nell'organizzazione</b>	M e F. Rispettata proporzione nella scala gerarchica: prevalenza inquadramento impiegato/operaio (66% F e 59% M), quadro (17% F, 23% M), dirigente (7% F, 9% M). Quota femminile apicale più elevata che nelle media nazionale.
<b>Dimensione di impresa</b>	Coperte tutte le classi dimensionali da almeno 10% dei rispondenti. Quota più rappresentata da M e F oltre 1000 dipendenti seguita dalla PMI sotto i 50 dipendenti.
<b>Reddito medio annuo</b>	M e F sono presenti in proporzione analoghe nelle diverse classi di reddito medio annuo: prevale 20-30 mila euro, seguito da 10-20 mila, 30-40 mila. Nella classe oltre 50 mila l'incidenza % M è maggiore di 4 punti.

---

*Rispondenti 117 di cui autonomi indipendenti 98 (80 F, 18 M) e 19 imprenditori/esercanti (13 F, 6 M)*

---

<b>Classe di età</b>	F prevalenza 45-54. Per le F 35-44 poi 55-64. Per M equa distribuzione tra i 35 e i 64. Prevalenza della classe 45-54 tra gli imprenditori M e F.
<b>Stato civile</b>	M e F analoghe proporzioni tra categorie: media di 65% coniugati, 15% single, 10% separati/divorziati. Non presenti single tra imprenditori e imprenditrici.
<b>Care burden</b>	M e F 65% con figli. Presenza familiari, anziani o bisognosi 31% F e 45% M di cui 4% conviventi per entrambi.
<b>Caratteristiche lavorative</b>	Prevalenza libera professione ordinistica (47% F e 41%M), quindi Libera professione non ordinistica (40% F e 18% M), co.co.co/prestazione occasionale (13% M e F). Prevalenza M in altre forme (30% contro 10% F). Anzianità nella professione prevalente per oltre la metà di Me F oltre 10 anni seguito da 5-10 anni. Da segnalare un 13% di F nella classe da 1 a 3 anni. Prevalenza per M e F di regime di pluricommitenza (media 70%). Per il target di imprenditori esercanti la prevalenza per M e F è data dall'impresa individuale con meno di 15 dipendenti. L'anzianità di impresa è per entrambi tra i 5 e i 10 anni.
<b>Reddito medio annuo</b>	Tra autonomi/indipendenti la fascia di reddito prevalente per M e F è 10-20 mila euro. Seguita per le F da quella direttamente superiore 20-30 mila, per i M invece da quella che supera i 50 mila. Per il target di imprenditori esercanti il reddito medio annuo è per entrambi prevalente nella fascia 20-30 mila euro.

---

## Bibliografia

- Aassve A., Cavalli N., Mencarini L., Plach S., Livi Bacci M. (2020), The COVID-19 pandemic and human fertility, *Science*, 369, issue 6502, pp.370-371
- Cardinali V. (2019), Gender policies report 2018. Principali evidenze, spunti di riflessione, Intervento a *Presentazione Gender policy report 2018*, Roma, Inapp, 7 maggio <<https://bit.ly/36DKEKE>>
- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (2020), *Tempo di bilanci per lo smart working. Tra rischio retrocessioni e potenzialità inesprese*, Roma, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
- Inapp, Cardinali V. (2021), *Gender policies report 2019*, Roma, Inapp, 2021 <<https://bit.ly/3jkJ7hN>>
- Ispettorato nazionale del lavoro (2019), *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, Roma, Ispettorato nazionale del lavoro
- Istat (2020a), Natalità e fecondità della popolazione anno 2019. Ancora un record negativo per la natalità, *Statistiche Report*, 21 dicembre
- Istat (2020b), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat (2019), *I tempi della vita quotidiana – Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Roma, Istat
- Tarazona B., González-Enríquez J., Almazán-Isla J., Alcalde-Cabero E., de Pedro-Cuesta J., Galán I. (2020), Validity of the Global Activity Limitation Indicator (GALI) to evaluate severity of disability, *European Journal of Public Health*, ckaa214, 13 December