



IL POST LOCKDOWN: I RISCHI DELLA TRANSIZIONE IN CHIAVE DI GENERE

La fase di transizione post lockdown, di ripresa dell'attività produttiva e di nuove regole di partecipazione sociale, non è un processo 'neutro', ma presenta specifiche di genere. In questo policy brief, anche sulla base della survey on line Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne, si evidenziano due rischi, in ottica di sviluppo economico e coesione sociale: il crescente care burden per le donne e la loro rinuncia al lavoro come 'scelta familiare'.

*INAPP**

Introduzione

Dal 4 maggio si è aperta 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 partecipazione. Questo processo non è uniforme né tantomeno 'neutro', ma ha applicazioni e ricadute diverse su uomini e donne; come tutti i processi sociali ha una specifica di genere, per come è vissuto, interpretato 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, il reddito ecc.) e a bisogni specifici o caratteristiche peculiari della condizione sociale e/o lavorativa dei target di riferimento.

Con la survey on line dell'Inapp *Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid – modulo Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne*¹ (Working paper Inapp in

* Il presente policy brief è a cura di Valentina Cardinali (Inapp).

¹ La survey è rivolta a uomini e donne dai 18 anni in poi, occupati/e in forma dipendente o indipendente/autonoma (anche se momentaneamente in sospensione lavorativa o in cassa integrazione e similari). È stata realizzata nel periodo di avvio della cd. Fase 2, tra giugno e luglio 2020, e ha previsto la diffusione on line 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, ad un collettivo auto selezionato. Sono state raccolte 689 interviste: il 79% dei rispondenti è impiegato come lavoratore dipendente e il restante 21% ha un lavoro autonomo/indipendente; per l'80% sono donne e per il 20% uomini. L'85% dei rispondenti ha contribuito a tutte le sezioni del questionario. Lo strumento di rilevazione, 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; c) presenza e rilevanza dei 'carichi

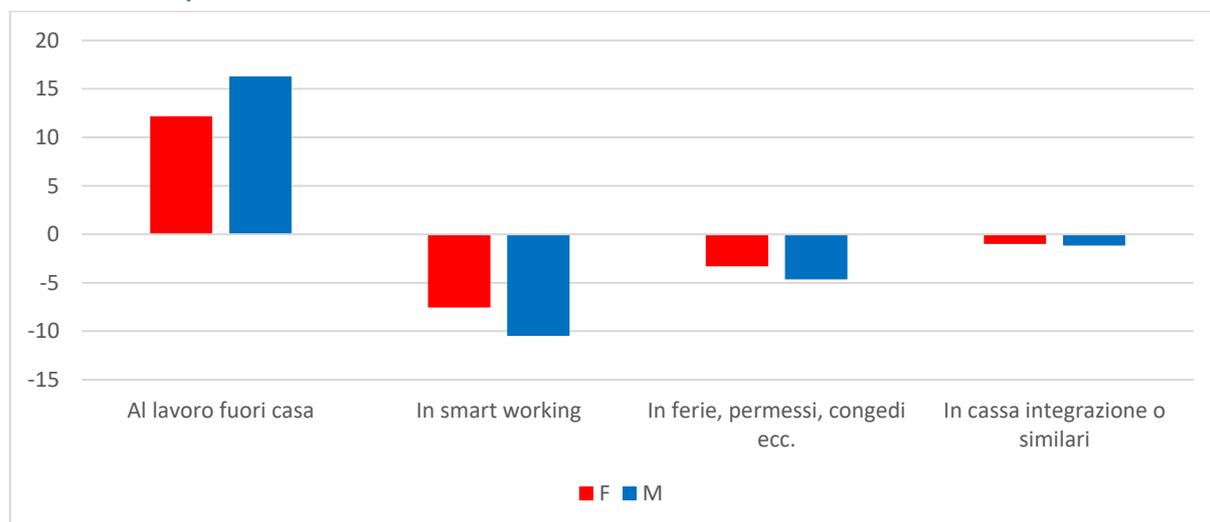
pubblicazione) si è potuto rilevare come stia avvenendo per uomini e per donne il processo di transizione a una fase post lockdown e come si stia assistendo al rafforzamento delle preesistenti criticità di genere nel mercato del lavoro e nell'inclusione socio-economica. Criticità che, amplificando le disuguaglianze di genere esistenti e contribuendo a costruirne di nuove, possono incidere direttamente sulle dinamiche di crescita attesa nei prossimi anni, rendendo sempre più evidente come la 'questione di genere' nel lavoro non sia una battaglia ideologica o di parte ma una questione centrale in ottica di sviluppo economico.

La survey ha messo in luce, in particolar modo, due aspetti di questa lunga transizione che, andando a rafforzare disuguaglianze preesistenti, potrebbero incidere direttamente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sul disegno complessivo di quella che sarà la società post pandemia: a) le dinamiche di genere nella transizione, 'la contrattazione familiare' e il rischio di abbandono del lavoro da parte delle donne; b) il 'peso' del *care burden* sulle donne e l'assenza di condivisione del lavoro di cura a livello familiare, che rischiano di approfondire la distanza tra lavoro retribuito e non retribuito, in un contesto di emergenza sanitaria in cui il tema della cura assume connotati di inderogabilità.

La 'contrattazione familiare' e il rischio di abbandono del lavoro delle donne

Se si volesse definire con uno slogan la caratteristica del periodo che va dal 4 maggio in poi, in ottica di genere, potrebbe essere *men first*. Dopo il lockdown a rientrare al lavoro fuori casa sono prima – e in misura maggiore – gli uomini (figura 1, figura 2).

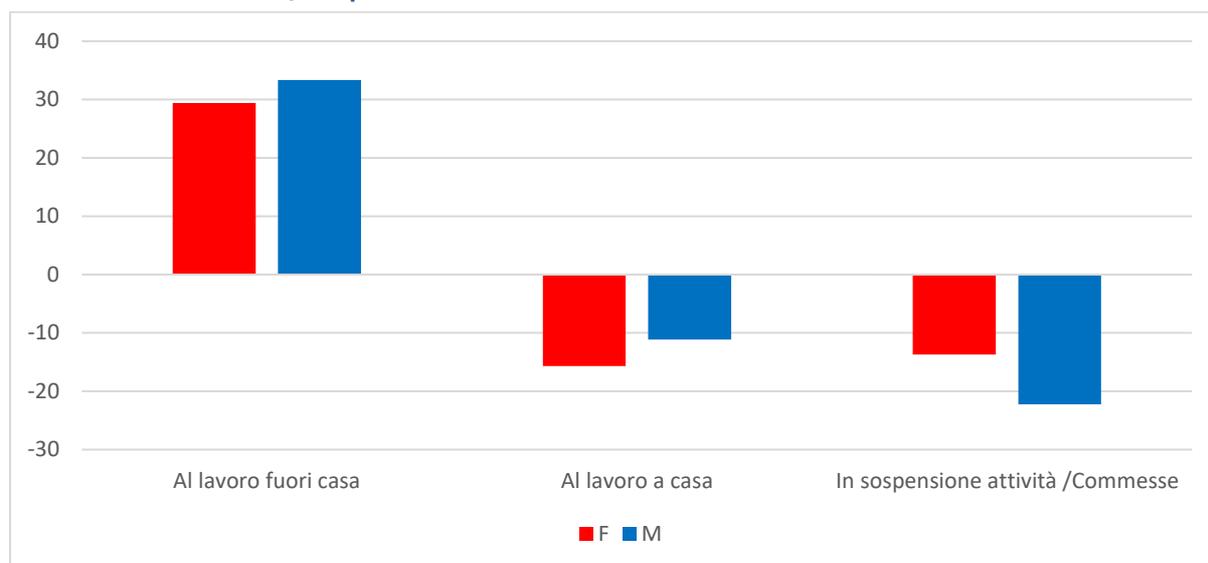
Figura 1. Dalla Fase 1 alla Fase 2: variazioni % condizione per genere dei rispondenti - Lavoro dipendente



Fonte: Inapp 2020

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) valutazioni di aspetti economici, sociali, relazionali, in ambito personale/familiare, paure, priorità, prospettive. Il Working paper dell'indagine sarà disponibile a breve sul sito www.inapp.org.

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



Fonte: Inapp 2020

Nel caso del lavoro dipendente (figura 1), terminato il lockdown, come prevedibile, è diminuito per uomini e donne l'utilizzo dello smart working (SW), 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 passaggio 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 dopo il lockdown, 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 quadro, pertanto, riflette la composizione di genere dei settori economici. Ma, seppur all'interno di questo modello, il processo di transizione non è lineare. Le scelte individuali e familiari esercitano un ruolo distorsivo: l'8% delle lavoratrici dipendenti e il 15% delle autonome/indipendenti 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". Quindi, qualora la tipologia lavorativa dei componenti della coppia con carichi familiari consenta di scaglionare i rientri al lavoro fuori casa, si realizza spesso un 'accordo' in base al quale la donna rimanda il suo rientro al lavoro. Si tratta di uno stop che può essere temporaneo o prossimo alla decisione delle donne di dimettersi definitivamente per esigenze familiari,

cristallizzando la distinzione di genere tra lavoro di cura non retribuito e lavoro per il mercato.

Conferma ulteriore di questa dinamica 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 partner, se resto io a casa, la perdita economica è minore”) e culturali (“per la mia capacità /ruolo di gestione e cura familiare”)².

Il fenomeno della disponibilità delle donne a modificare la propria prestazione lavorativa sino alla rinuncia (intesa come scelta indotta o indesiderata) e quello della discontinuità occupazionale in presenza di carichi familiari hanno radici ben più lontane rispetto al periodo di emergenza pandemica, e rappresentano una criticità che intreccia la dimensione reddituale con quella culturale in una spirale tuttora irrisolta³. In Italia, nelle coppie *dual earner* il contributo delle donne mediamente non supera il 40% del reddito familiare⁴, a seguito della maternità una donna su sei esce dal mercato del lavoro per prevalente motivo di “conciliazione con le esigenze familiari”⁵ e le dimissioni volontarie delle donne con figli da 0 a 3 anni, in costante aumento negli ultimi anni, hanno superato le 35 mila unità nel solo 2019⁶.

Il fatto che in questo periodo di transizione tale quadro si rafforzi è un segnale che richiama la necessità di agire sulle sue determinanti, a partire dalla diseguale ripartizione tra uomini e donne dei carichi di cura familiare, che assegnano alla donna, anche se occupata, il principale ruolo di *care giver* familiare⁷. Il tema della cura, nell’attuale scenario di emergenza sanitaria, assume, come mai prima, un ruolo chiave, trattandosi di un piano che esula dalla questione ‘privata’ e investe la tenuta di un intero sistema sociale.

² Le rispondenti dichiarano un reddito medio annuo tra i 10 e i 30 mila euro e, più nello specifico, coloro che valutano le dimissioni e l’abbandono del lavoro hanno un reddito tra i 10 e i 20 mila euro.

³ L’indagine Eurobarometro (2019) illustra come il 51% degli italiani ritenga ‘naturale’ che sia la donna ad occuparsi della cura della famiglia e della gestione della casa e che il ‘successo lavorativo’ sia una prerogativa maschile, contro ad esempio l’11% degli svedesi.

⁴ Dati EU SILC 2019.

⁵ Istat (2019), *Rapporto annuale*, Roma, Istat, e Inapp (2019), *Gender policies report*, Roma, Inapp.

⁶ Ispettorato nazionale del lavoro (2019), *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*.

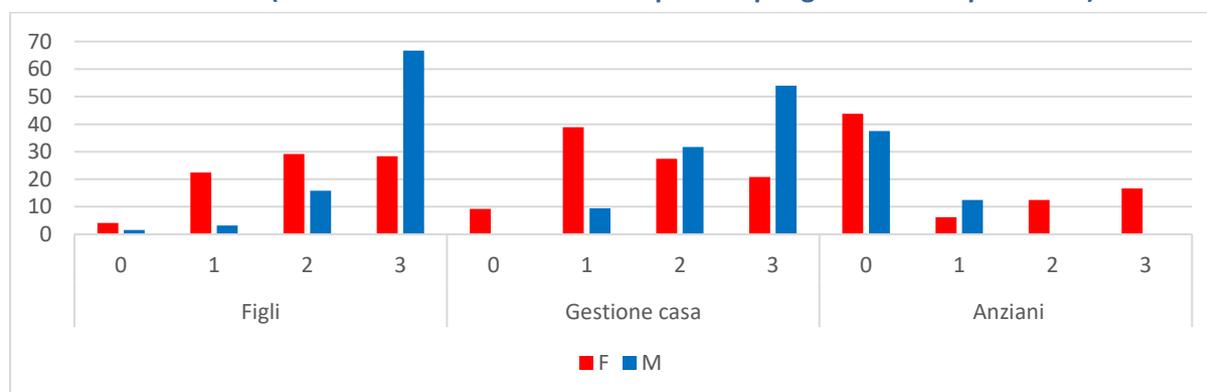
⁷ Il 62% del tempo di lavoro totale degli uomini è assorbito dal lavoro retribuito e il 38% da quello non retribuito. Per le donne, invece, il tempo di lavoro non retribuito copre il 75% del loro monte ore di lavoro quotidiano, Istat (2019), *I tempi della vita quotidiana - lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Roma, Istat.

Il care burden in tempo di Covid e la condivisione che non c'è

Lo squilibrio di genere nei ruoli di cura, così come la distanza tra lavoro retribuito e non retribuito, ha subito in questo lungo periodo un peggioramento. La survey⁸ ha evidenziato in particolare come: 1) nonostante la copresenza 'obbligata' di uomini e donne (e quindi in condizione di potenziale equa condivisione), il carico di cura complessivo (figli, anziani o gestione della casa) sia rimasto onere prevalente della donna; 2) lo scenario emergenziale abbia esercitato nelle donne un'azione diametralmente opposta a quella maschile nella gestione del proprio tempo di lavoro; 3) nella fase di ripresa del lavoro fuori casa si sia automaticamente ripristinato il ridotto/assente contributo maschile alla gestione dei carichi familiari precedente al lockdown.

Durante il lockdown, pur nella copresenza di uomini e donne in casa, in presenza di figli alle prese con la chiusura delle scuole e la gestione della didattica a distanza, la funzione di cura è stata comunque svolta prevalentemente dalle donne (figura 3). Lo confermano sia gli uomini che le donne chiamati a valutare da 0 a 3 il contributo dell'altro partner ai tre ambiti di cura (figli, anziani, casa). Le rispondenti 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 è elevata la bassa incidenza del contributo del partner maschile alla cura degli anziani e alla gestione della casa). I rispondenti, invece, rafforzano il ruolo di *care giver* della partner: confermano infatti il massimo impegno della donna per la cura dei figli e della casa⁹.

Figura 3. Da 0 a 3, quanto il vostro partner si occupa della cura dei figli, della casa, degli anziani? (incidenza % del contributo del partner per genere del rispondente)



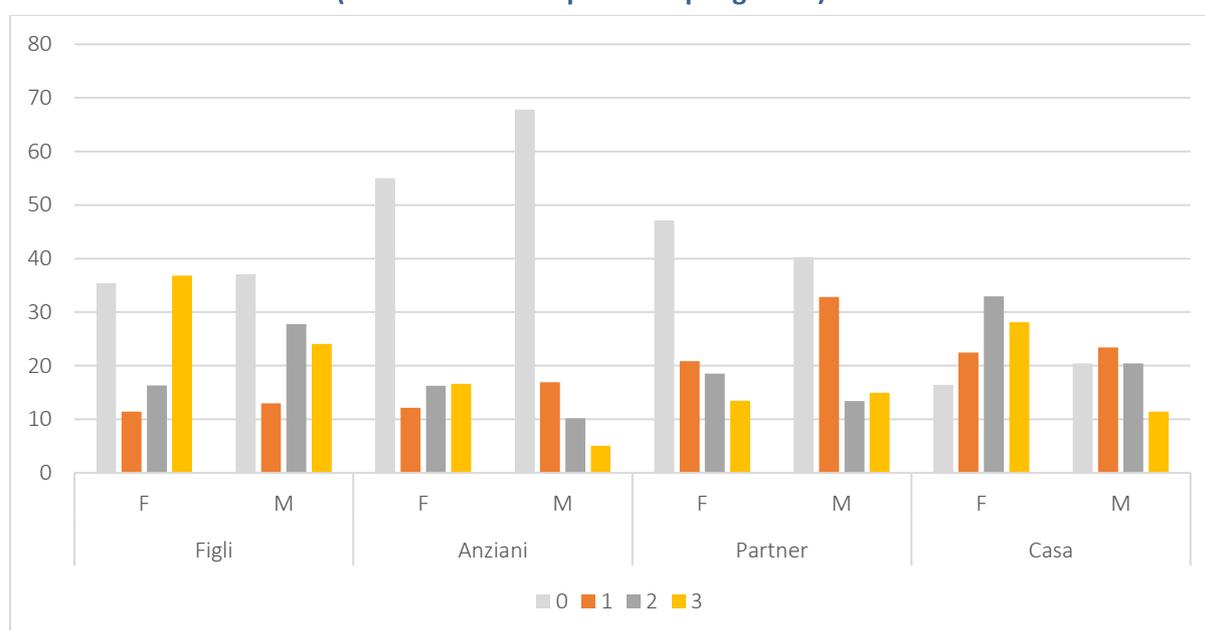
Fonte: Inapp 2020

⁸ 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; il 30% delle donne e il 45% di uomini ha anche familiari, anziani o bisognosi, prevalentemente non conviventi. Per le donne si conferma l'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.

⁹ La ridotta cura degli anziani probabilmente è dovuta alla loro composizione familiare, che presenta anziani prevalentemente non conviventi.

Questo squilibrio emerge chiaramente anche in relazione allo specifico target di *smartworkers*, chiamati a valutare (da 0 a 3) quanto abbiano influito sul proprio tempo di lavoro in SW i fattori extra-lavorativi (figura 4). I valori da 0 a 1 forniti dagli uomini alla cura dei familiari disegnano un tempo di lavoro maschile poco turbato dalla copresenza di altre esigenze extra-lavorative. Nel caso delle donne, invece, l'incidenza della presenza di figli e della gestione della casa è massima e quindi evidenzia la problematicità di un tempo di lavoro strutturato per rispondere simultaneamente a più esigenze. Ma la dicotomia continua: la percentuale delle donne rispondenti che valutano 3, quindi il livello massimo, l'incidenza della cura dei figli sul tempo di lavoro in SW è uguale alla percentuale degli uomini che dichiarano tale incidenza pari a zero.

Figura 4. Da 0 a 3, quanto hanno inciso sul tuo lavoro in SW i seguenti fattori extra-lavorativi? (incidenza % sui rispondenti per genere)



Fonte: Inapp 2020

Con il passaggio dalla Fase 1 alla Fase 2 e, quindi, con l'aumento del lavoro fuori casa, per le donne rispondenti si contrae ovviamente la 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 fase di lockdown). Per gli uomini, invece, col rientro al lavoro fuori casa si contrae, fino quasi a scomparire, la propria disponibilità ad un'alternanza nella gestione e aumenta, invece, la disponibilità della partner e di aiuti esterni alla famiglia. Questa presa in carico unilaterale nella fase di transizione è dimostrata anche dal fatto che il ricorso al congedo straordinario Covid-19, giustificativo dell'assenza dal lavoro per cura familiare in presenza di figli under 12 (retribuito al 50% della retribuzione media giornaliera), è prettamente femminile –

analogamente a quanto accade per il congedo parentale ordinario¹⁰. Nonostante, infatti, la norma consentisse la divisione col partner dei giorni di congedo, il 90% delle donne beneficiarie, nel periodo da maggio a luglio, li ha utilizzati interamente per sé (di cui un terzo per il massimo dei giorni consentiti)¹¹. L'utilizzo di tale istituto è stato per le donne prevalentemente “una scelta concordata in famiglia” (motivazione assente nel caso degli uomini), mentre per gli uomini è stata “una libera scelta”. E questo scenario andrà letto in prospettiva anche all'andamento dell'utilizzo futuro dell'istituto, inteso come principale strumento per la gestione dell'assistenza di persone a carico in quarantena certificata¹².

Conclusioni

In un momento di grande dibattito sugli effetti di genere nel periodo di emergenza sanitaria a livello sociale e lavorativo e in un contesto in cui vi è una chiara direzione di policy nazionale verso la creazione di nuova occupazione femminile, anche incentivata, l'analisi di genere, applicata al periodo di transizione con l'obiettivo di evidenziare impatti diversi e criticità potenziali o prevedibili, induce a due ordini di considerazioni: 1) la necessità di mettere al centro delle politiche la questione della condivisione della cura familiare nel periodo di emergenza, in un'ottica perequativa; 2) la necessità di non sottovalutare le dinamiche di genere intervenute nella fase di transizione e le ‘rinunce’ delle donne con carichi familiari, come ricadute di medio periodo sul processo di crescita generale.

- 1) Rispetto al primo punto, in un periodo di emergenza sanitaria, contrastare la femminilizzazione della cura promuovendo una effettiva condivisione tra uomini e donne che sia realmente *burden sharing*, non è più solo una misura giusta, auspicabile e in linea con il modello di equità di genere richiesto, ma diventa una misura necessaria al funzionamento del sistema sociale ed economico complessivo, il quale richiede una gestione coordinata della situazione di emergenza, che parte dalla famiglia e coinvolge i contesti lavorativi e relazionali. Il tema della cura, in questo momento, non significa solo attenzione e ‘gestione’ ordinaria dei tempi e delle esigenze di figli copresenti, di spostamenti nel tempo libero o di anziani conviventi o meno – fattori che già di per sé determinano le criticità di genere a lungo citate. In questo contesto parlare di ‘cura’ significa ‘aggiungere’ ai citati fattori anche gli aspetti relativi alla prevenzione, al controllo e alla gestione dei diversi aspetti dell'emergenza pandemica, compreso l'aspetto sanitario. E questa necessità richiede una strategia complessa, che comprenda flessibilità organizzativa, disponibilità di tempi e di risorse per accompagnare e seguire figli, anziani o partner nei diversi step dei percorsi diagnostici, sanitari e nelle

¹⁰ Cfr. Inapp (2018), *Gender policies report*, Roma, Inapp e Inapp (2019), *op. cit.*

¹¹ Le persone che dichiarano di averne usufruito nel periodo da marzo a luglio sono il 10% della platea ammissibile delle donne rispondenti e il 5% di quella degli uomini.

¹² Il decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111 ha introdotto, in favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, il congedo straordinario Covid-19 per quarantena scolastica dei figli. Si tratta di un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di quarantena del figlio convivente e minore di 14 anni, disposta dalla ASL competente al verificarsi di casi positivi all'interno del plesso scolastico.

intermittenze e discontinuità che, a seconda dell'evolversi dell'epidemia, coinvolgono i luoghi di lavoro e le scuole di ogni ordine e grado, compresi i periodi di isolamento obbligatorio o precauzionale. E nel contempo vi è evidentemente il bisogno di gestire l'ordinaria vita familiare. Questo complesso di esigenze, in alcuni casi inderogabili o incomprimibili, e in altri simultanee, non può essere gestito se non in regime di cooperazione tra uomini e donne con una modularità che consenta copresenza e alternanza nella funzione con un'equa condivisione anche dei rischi e delle perdite, nell'ottica di salvaguardare la salute, l'integrità delle persone e del contesto familiare e tenere sotto controllo il livello di stress.

- 2) Non sottovalutare le dinamiche di genere della transizione e le 'rinunce' delle donne con carichi familiari. Tali scelte, non sempre volontarie o desiderabili, avvengono per favorire il lavoro della persona con il reddito più alto in famiglia (solitamente quello maschile) e garantire la tenuta di un sistema familiare in un momento difficile, dando seguito allo stereotipo sociale per cui la funzione di cura è un 'problema di competenza della donna' e quindi la sua risoluzione può richiedere anche 'il sacrificio della donna'. Questo scenario, apparentemente 'privato', ha invece una importante dimensione pubblica, perché incide sullo scenario economico generale, sia in termini di 'mancato impiego' e valore al PIL delle risorse femminili, sia in termini di accrescimento del loro peso sulle politiche passive. Pertanto, le evidenze della survey circa la modalità di affrontare i tempi e le difficoltà della transizione che, in presenza di carichi familiari fanno perno sulla flessibilità della figura femminile, richiamano all'attenzione come esistano riflessi di medio e lungo periodo di queste scelte. La strada per affrontare questo rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro va dritta alla riduzione del costo opportunità femminile alla partecipazione al lavoro. Stante la debolezza comparativa delle donne nel mercato del lavoro, stante il livello retributivo e l'assenza di *care burden sharing*, il loro costo opportunità sarà sempre più alto, se non si immaginano anche in questo caso misure perequative, che non comportino una penalizzazione economica per i redditi più bassi.

La dimensione strutturale di queste problematiche richiede una strategia di medio-lungo periodo e quindi anche di una vision rispetto a quale modello di società post pandemia si intende tendere. Ma affrontarla comunque significa aggredire direttamente le determinanti. Sia il tema della cura che l'estrema flessibilità nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro hanno in comune uno squilibrio di genere in termini di reddito, che rende la donna, in quanto percettore più debole, la parte sacrificabile nelle scelte familiari.

Con lo sguardo esclusivo al contingente, l'obiettivo di ridistribuire i carichi di cura tra uomini e donne, senza amplificare il divario tra i due redditi nella coppia, con il fine di prevenire le fuoriuscite delle donne e mantenere i livelli occupazionali, potrebbe essere perseguito dotando il congedo straordinario Covid-19 della copertura totale della retribuzione, aumentando cioè del 50% l'attuale livello di copertura. Questa operazione consentirebbe di

rendere ‘neutra’ rispetto al rischio di perdita economica la scelta di assenza dal lavoro per esigenze di cura, perché la famiglia non si troverebbe nella condizione di dover valutare il livello di incidenza percentuale della misura sulla retribuzione e quindi verrebbe meno la necessità di “salvaguardare un reddito più elevato” a fronte di una decurtazione del proprio per motivi familiari. L’operazione, stante la rilevante funzione pubblica della cura in contesto di emergenza sanitaria, per esigenze di spesa pubblica potrebbe essere limitata al periodo di emergenza decretata, ma la copertura totale avrebbe anche un’importante valenza sociale e simbolica, ossia il riconoscimento del lavoro di riproduzione sociale che si sta svolgendo non nell’ottica di interessi privati di gestione familiare, ma di tenuta pubblica di un sistema sociale. Sarebbe un messaggio positivo oltretutto una sfida dentro un’emergenza.

Alcuni diritti riservati (2020) (INAPP)

Quest’opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell’INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall’Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: stampa@inapp.org - www.inapp.org

