

AURORA VIMERCATI

*Pandemia, politiche pubbliche e ruoli di genere.
Un profilo giuslavoristico*

1. *Note introduttive*

A distanza di circa quattro anni dal primo manifestarsi della pandemia da Covid-19 e a fronte dell'insieme di misure, di natura per lo più emergenziale, messe in campo nel tentativo di arginarne gli effetti¹, lo scenario mondiale presenta profili di notevole complessità e perduranti incertezze. Altre questioni o minacce dal carattere globale e interdipendente – si pensi alla crisi ambientale o alle sfide tecnologiche, specie quelle legate all'intelligenza artificiale, per non dire delle tensioni geopolitiche alimentate dal conflitto tra Russia e Ucraina e al ritorno di quello israelo-palestinese – sembrano essersi imposte all'attenzione delle istituzioni governative e della comunità internazionale, sino a oscurare o solo attenuare l'urgenza di confrontarsi con un interrogativo di fondo: cosa ci ha insegnato la pandemia?

La domanda, benché elementare, solleva riflessioni cruciali e non solo per il possibile riproporsi del fenomeno o per i varchi aperti all'introduzione di misure abnormi (basti ricordare l'imposizione del distanziamento sociale o il *lockdown*) dal punto di vista del metodo democratico². Vi è un aspetto che può essere considerato quale lascito tutt'altro che secondario e che, anzi, può valere quale monito per il futuro, anche al di là dell'esperienza che – sembrerebbe – ci siamo lasciati alle spalle.

Se da tempo, infatti, le politiche pubbliche sono chiamate a confrontarsi con il problema delle disuguaglianze o dei divari tra territori, settori dell'economia o componenti della popolazione, la pandemia ha rivelato la

¹ Per un quadro delle misure di sostegno adottate a livello mondiale nel contesto della crisi Covid-19 e del loro impatto, cfr. il portale WTO (*World Trade Organization*), in https://www.wto.org/english/tratop_e/covid19_e/covid19_e.htm.

² Cfr. S. STAIANO, *Pandemia e diritto al lavoro. Disallineamenti dalla Costituzione*, in «Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati», n. 11, 2021: *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, a cura di L. Zoppoli, pp. 17-32.

loro dimensione reale, specialmente con riferimento alla disparità di genere quale forma di disegualianza dal carattere trasversale e che affonda radici nella struttura sociale detta patriarcale, terreno di affermazione e sviluppo del modo di produzione capitalistico, come si avverte ormai da tempo non solo nelle riflessioni e nelle pratiche politiche, specie dei femminismi, ma anche nella più rilevante letteratura storico-filosofica e sociologica nonché, con sempre maggiore attenzione, in quella giuridica³. Se questo può essere considerato un primo importante effetto della pandemia, tutto sommato positivo, nella misura in cui la questione della parità di genere sembra aver guadagnato una maggiore attenzione, restano molti dubbi in ordine al buon funzionamento di quella che si può definire *governance* della parità di genere, ossia dell'insieme di principi, tutele e azioni oramai ampiamente e approfonditamente affermati e che richiedono di essere inquadrati e affrontati attraverso un approccio ampio o integrato, tale da cogliere la pluralità di sfaccettature che lo compongono e, al tempo stesso, comprenderne gli elementi di vulnerabilità.

Tra questi, resta fondamentale la questione dell'occupazione, ossia della sempre iniqua o scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nonché di situazioni di mercato del lavoro e di disciplina del lavoro dipendente ancora largamente penalizzanti sul fronte della distribuzione equa e condivisa degli oneri delle funzioni di riproduzione, di cura e di sostegno dei soggetti privi di indipendenza⁴; questione che assume caratteri di disturbante gravità ove si consideri la dimensione del lavoro di cura cosiddetto informale ovvero invisibile o non riconosciuto, ma quasi sempre sottopagato, svolto prevalentemente dalle donne, in molti casi non italiane. Tema, peraltro, che oggi va letto alla luce della letteratura sulle catene transnazionali della cura e sul contributo delle migrazioni ai processi di riproduzione sociale su scala globale.

2. La pandemia come 'moltiplicatore delle disegualianze': la questione dell'occupazione e delle condizioni di lavoro

Lo spazio temporale che ci separa dall'esplosione della pandemia da Coronavirus consente di avvalersi di una ormai significativa elaborazione

³ Si rinvia, diffusamente, a L. GIANFORMAGGIO, *Eguaglianza, donne e diritto*, a cura di A. Facchi, C. Faralli, T. Pitch, il Mulino, Bologna 2005.

⁴ Cfr. D. LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell'ordinamento giuridico della crisi*, in «AG. About Gender», 3, n. 6, 2014, p. 160.

dottrinale che, per quanto originata dal carattere emergenziale sia del fenomeno sia delle misure via via adottate, si rivela ricca di dati e informazioni utili a interpretare la fase post-emergenziale e a valere ‘a futura memoria’.

Innanzitutto, è importante sottolineare che molte delle criticità evidenziate dalla dottrina hanno riguardato la stessa produzione normativa, diffusamente giudicata inadeguata rispetto al quadro dei principi costituzionali e non solo per le modalità emergenziali che hanno connotato l’adozione della maggior parte degli interventi, con un ricorso massiccio alla decretazione d’urgenza⁵. Si è sostenuto, infatti, che le misure messe in campo, almeno nella fase del confinamento, siano state «un potente moltiplicatore di diseguaglianze, poiché diverse, molto diverse, sono le condizioni materiali nelle quali esse hanno inciso»⁶. Basti ricordare la costrizione «in spazi limitati e sovraffollati in aree urbane degradate; avere lavori che pretendono presenza fisica nell’ambito dell’economia ‘informale’, e perciò perderli senza rimedio o vederli sospesi fino a chissà quando; essere lavoratori di una pubblica amministrazione, garantiti nella corresponsione del trattamento economico e nella prospettiva di conservazione del posto di lavoro, o essere lavoratori di un’azienda privata; avere scarsa o nulla disponibilità delle piattaforme digitali, disponibilità necessaria a garantire un livello adeguato di accesso all’istruzione»⁷. Può dirsi, dunque, che le misure di contenimento del contagio abbiano inciso fortemente sulla vita quotidiana delle persone e, in particolare, sul modo di lavorare o sul lavoro *tout court*. Ma tali misure hanno avuto un impatto differenziato e, se analizzate in un’ottica di genere⁸, si traggono indicazioni significative, se non allarmanti, sulla gravosità della loro incidenza per le donne.

Tra gli aspetti emersi e sui quali si è maggiormente concentrata l’attenzione, non solo della dottrina specialistica ma anche del dibattito pubblico, vi è la questione della cura e dell’accudimento dei soggetti

⁵ Emblematica resta l’introduzione con decreto-legge dell’obbligo vaccinale come misura di contrasto del Covid-19, dapprima, per alcune categorie di lavoratori (art. 4, d.l. n. 44/2021) e, successivamente, per intere fasce della popolazione (art. 1, d.l. n. 1/2022).

⁶ STAIANO, *Pandemia e diritto al lavoro. Disallineamenti dalla Costituzione*, cit., p. 22.

⁷ *Ibid.*

⁸ Cfr. il *Report* delle Nazioni Unite dedicato a *The Impact of COVID-19 on Women*; A. ZILLI, *Flessibilità*, in *Lessico della Dignità*, a cura di M. Brollo, F. Bilotta, A. Zilli, Forum, Udine 2021, pp. 91-99; S. OERTELT-PRIGIONE, *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Case Study*, 2020, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>.

più deboli, come bambini, anziani, ammalati⁹, il cui carico di compiti e responsabilità, già iniquamente distribuito tra i generi, è notevolmente aumentato per le donne. Si pensi alle conseguenze del massiccio ricorso al lavoro a distanza il quale, nei fatti, si è sommato al lavoro di cura, peraltro senza più sostegni esterni alla famiglia¹⁰.

Un altro aspetto parimenti significativo lo si è riscontrato in relazione all'alta percentuale di forza lavoro femminile nei settori di attività e servizi che hanno continuato a svolgersi durante la legislazione emergenziale anti-Covid, con la conseguenza – tra l'altro – di una maggiore esposizione ai rischi di contagio che la legislazione intendeva contenere¹¹.

Come da più parti ormai si riconosce, la pandemia – analogamente a quanto accaduto con altre 'crisi', ad esempio quella economico-finanziaria del 2008¹² – ha 'solo' «accentuato i divari economici e sociali, amplificando le disuguaglianze nel mercato del lavoro ed esacerbando i divari di genere nel lavoro di cura già presenti prima del Covid»; ha reso, insomma, evidente «la necessità di discutere dell'organizzazione del lavoro di cura – e delle condizioni di lavoro di coloro che operano in settori legati alla cura – e, quindi, delle attività di riproduzione cruciali per la vita stessa di uomini e donne»¹³. Di qui, l'interesse per un approfondimento di tali questioni e,

⁹ *Ex plurimis*, A. CIANCIO, *Pandemia e uguaglianza di genere: le iniziative della UE*, in «Dirittifondamentali.it», n. 3, 2020, in <https://dirittifondamentali.it/wp-content/uploads/2020/11/A.-Ciancio-Pandemia-e-uguaglianza-di-genere-1.pdf>; A. LORENZETTI, *Dalla parte di lei. Per un'analisi di genere della pandemia e delle possibili risposte*, in «GenIUS. Rivista di studi giuridici sull'orientamento sessuale e l'identità di genere», 10, n. 1, 2023, pp. 16 ss.

¹⁰ Cfr. G.M. DOTTI SANI, *L'emergenza sanitaria da COVID-19 e la divisione del lavoro domestico e di cura*, in «Social Cohesion Papers. Quaderni della coesione sociale», n. 2, 2021: *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, a cura di U. Ascoli, R. Ciccia, p. 21, nonché M. D'ONGHIA, *La debole protezione sociale per il lavoro "informale" di cura*, in «Diritto e società», n. 1-2, 2024, p. 395.

¹¹ Cfr. E. SPINA, *La pandemia e le operatrici sanitarie*, in *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, cit., p. 39.

¹² Crisi che si è propagata dagli Stati Uniti devastando i mercati finanziari europei, trasformando l'Europa, suggerisce Scarmoncin, «in un nuovo cruciale laboratorio delle politiche neoliberiste», con effetti sulle vite delle donne e, in particolare, sulla «libertà femminile» che, nella «governmentalità neoliberista», riemerge come «questione cruciale, ma al contempo altamente contraddittoria e scivolosa». Cfr. L. SCARMONCIN, *Genere, precariato e neoliberalismo: orizzonti speculativi dei femminismi Italiani*, in *Di condizione precaria. Sguardi trasversali tra genere, lavoro e non lavoro*, a cura di L. Salmieri, A. Verrocchio, EUT, Trieste 2015, p. 132.

¹³ V. CIRILLO, L. GRECO, *'Per amore o per denaro?'. Riproduzione sociale e discriminazione nel mondo della cura in Italia*, in «Diritto e Società», n. 1-2, 2024, pp. 359 ss., le quali valorizza-

in particolare, per una lettura volta a verificare se siano stati messi in campo interventi (in termini di *policy* e di misure promozionali) in relazione ai quali il lavoro di cura possa ritenersi maggiormente riconosciuto e valorizzato (da un punto di vista sia giuridico, sia economico) o che, più ampiamente, consentano di incidere, modificandole, sulle cause strutturali alla base delle tradizionali difficoltà di combinare le responsabilità familiari con quelle professionali o, meglio, di ‘liberare’ il tempo della persona sia dal lavoro di produzione, sia da quello di riproduzione perché possa dedicarsi alle responsabilità che ha verso sé stessa in termini di cura del proprio benessere, se non di ricerca della felicità, con un lessico che richiama la tradizione costituzionale statunitense o che, comunque, lascia intendere tracce di contaminazione con le teorie o le prassi del *new public management*¹⁴.

Quale che sia la definizione o l’opzione teorica di riferimento, ci si trova di fronte al punto nodale sul quale «si è arenato il dilemma della differenza di genere» e, cioè, «la riallocazione dei poteri e delle responsabilità connessi alle funzioni di riproduzione e di “manutenzione” della specie umana»¹⁵. Conquistata (almeno sul piano formale) «la libertà per uomini e donne di decidere sul proprio destino, sulle proprie ambizioni, sulla propria collocazione nel mondo del lavoro e nella propria vita di relazione», resta del tutto aperta «la questione relativa alla (ri)costruzione di una nuova strategia condivisa, di un nuovo patto fondativo sui parametri e sui valori che dovrebbero presiedere all’organizzazione della cura delle persone»¹⁶.

no la prospettiva della riproduzione sociale per «portare alla luce aspetti solitamente lasciati sottotraccia nel dibattito pubblico, eppure cruciali per comprendere il modello sociale ed economico in cui viviamo e in cui si dispiega la nostra soggettività» e, dunque, mettere in evidenza «i sistemi e i meccanismi della vita che sostengono il processo di lavoro così come la relazione capitalistica». Allo stesso tempo, continuano le autrici, la prospettiva della riproduzione sociale «consente di superare l’evidente *deficit* interpretativo di molte letture, sovente di natura binaria e produttivista, che distinguono produzione-riproduzione, lavoro retribuito e non, valore-non valore, casa-lavoro». Cfr. anche P. VILLA, *L’impatto della crisi pandemica sull’occupazione femminile*, in *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, cit., p. 12, nonché M. NALDINI, *La conciliazione famiglia-lavoro prima e durante la Pandemia*, in *Ivi*, p. 46.

¹⁴ Cfr. G. NICOSIA, *Star bene nelle organizzazioni pubbliche. Dalla tutela antidiscriminatoria alla dimensione proattiva*, in «Diritto e Società», n. 1-2, 2024, pp. 151 ss.

¹⁵ LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell’ordinamento giuridico della crisi*, cit., p. 140.

¹⁶ *Ibid.*

3. *Il dilemma della differenza di genere e l'irrisolta questione della redistribuzione dei ruoli nella sfera riproduttiva a partire dalla 'speciale protezione' della donna nell'articolo 37 della Costituzione*

Le considerazioni appena svolte echeggiano un dibattito antico, di cui si trova una traccia importante nella parte più problematica dell'art. 37 della nostra Costituzione laddove, sancita la parità dei diritti tra uomini e donne, si aggiunge che le condizioni di lavoro devono consentire alla donna di adempiere alla sua «essenziale funzione familiare» e devono assicurare alla madre e al bambino «una speciale adeguata protezione». Tale formulazione ha fatto molto discutere ed è tutt'oggi emblematica del dilemma della differenza di genere.

Come scriveva Maria Vittoria Ballestrero, si affidava alla norma costituzionale, «carica com'è di ambiguità volute»¹⁷, «il compito di prescrivere – al legislatore repubblicano, anzitutto – di affrontare i problemi delle lavoratrici e di risolverli nell'ottica nuova della pari dignità riconosciuta al lavoro delle donne»¹⁸. Compito da intendere rivolto anche ai contratti collettivi e ai singoli datori di lavoro, tenuti a «riservare alle donne trattamenti particolari che consentano loro di realizzare quelle funzioni (familiare e materna) che il diritto al lavoro (art. 4 Cost.) e alla parità nel lavoro (artt. 3 e 37 Cost.) non debbono turbare»¹⁹.

Molto è cambiato nel corso degli ultimi settant'anni; sia nel quadro normativo, sia nella società. Può ritenersi pienamente riconosciuta al lavoro femminile una dignità pari a quella del lavoro maschile e appare ormai poderoso l'insieme di strumenti normativi (si pensi al diritto antidiscriminatorio) ed operativi (per supportare, ad esempio, i processi di *gender budgeting*) mirati a rendere effettiva la parità dei diritti, in attuazione dei precetti costituzionali di cui all'art. 37, peraltro interpretati alla luce dei principi di eguaglianza formale e sostanziale di cui all'art. 3 (rispettivamente, primo e secondo comma).

Tuttavia, «lo scarto fra una legislazione molto raffinata e all'avanguardia nel contesto europeo come quella italiana e l'attuazione del disegno ivi delineato è purtroppo sensibile»²⁰. Forse, proprio questo scarto spiega gli

¹⁷ M.V. BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, il Mulino, Bologna 1979, pp. 118-119.

¹⁸ *Ivi*, p. 120.

¹⁹ *Ivi*, p. 118.

²⁰ D. IZZI, *La parità di genere nel lavoro fra diritto sovranazionale e diritto interno: principi, regole, strumenti*, in «Diritto e Società», n. 1-2, 2024, p. 20.

atteggiamenti di scetticismo o sottovalutazione del punto di vista giuridico che, almeno in Italia, si sono diffusi soprattutto a partire dal nuovo secolo, specie nella letteratura di genere. Spesso si constata, infatti, l'emergere di «un'atavica insofferenza verso la mediazione giuridica, le sue tecniche, il suo linguaggio»²¹.

Proprio la cura e la riproduzione sociale costituiscono elementi centrali sia delle rivendicazioni dell'agenda dei movimenti femministi, sia della critica della divisione sessuale del lavoro. In entrambi i casi, infatti, si evidenzia «l'enorme mole di lavoro non retribuito, svolto principalmente dalle donne, per il sostentamento della società»²².

A distanza di circa settant'anni dalla formulazione dell'art. 37 della Costituzione, resta imponente l'interesse per la «diseguaglianza indotta dal ruolo domestico che le donne svolgono» e, anzi, sembra sfidante l'«ambiguo compromesso» in esso racchiuso, frutto del tentativo di «combinare insieme eguaglianza di diritti e speciale protezione senza mortificare l'una o sacrificare l'altra»²³, peraltro in un contesto – quello dell'immediato secondo dopoguerra – di grande complessità politico-sociale, oltre che economico-produttiva. Di quel contesto, qui, è appena il caso di ricordare che la conquista della parità dei diritti e l'inserimento delle donne (e particolarmente delle lavoratrici) nella vita politica e sociale del Paese guadagnò preponderante interesse, specie presso i partiti di sinistra e il sindacato, mentre ben più spinosa si presentava la questione del «punto di equilibrio tra diritto al lavoro e ruolo domestico delle donne», racchiusa nella definizione della «funzione familiare della donna», in relazione alla quale pesavano le visioni più tradizionali – e limitative – sostenute dalle altre forze politiche all'interno della Costituente (ovvero i conservatori, i moderati e i cattolici, in larga parte rappresentati dalla Democrazia Cristiana). Del resto, neanche tra le forze di sinistra vi era una posizione chiara e condivisa su questo aspetto, così che il problema della emancipazione della donna finì per essere ristretto a quello dell'occupazione extradomestica e la questione concernente la famiglia – «sede dello sviluppo della personalità femminile che non si intendeva troppo disputare» – fu 'cautamente' lasciata ai margini: «si rassicuravano [...] gli avversari politici

²¹ LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell'ordinamento giuridico della crisi*, cit., p. 142, a cui si rinvia per approfondimenti anche bibliografici sul nesso tra diritto e differenza di genere.

²² E. RIGO, *L'impatto degli studi di genere sul diritto*, in «Rivista di filosofia del diritto», n. 2, 2022, p. 322.

²³ BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, cit., p. 111.

che per la collaborazione della classe operaia alla ricostruzione del paese non si sarebbe posto il prezzo dello sconvolgimento delle vecchie strutture ancora funzionali allo sviluppo del capitalismo italiano»²⁴.

La pur formidabile evoluzione dei decenni successivi non sembra aver intaccato quelle strutture, intrise di patriarcato e corroborate dal pensiero neoliberista. Può dirsi, infatti, che la questione (della ridefinizione) dei ruoli sociali, benché oggetto nel tempo di raffinate interpretazioni evolutive (specie ad opera della Corte costituzionale) e di molteplici interventi da parte del legislatore nazionale e, via via, delle istituzioni dell'Unione europea, non consente di affermare che siano del tutto sciolte o superate le 'ambiguità' presenti nella formulazione dell'art. 37 Cost.²⁵ Queste, nel tempo, sono state forse solo messe in ombra, ma la crisi sociale e politica, oltre che sanitaria, generata dalla pandemia le ha collocate in piena luce e, anzi, ha fornito nuovi e più sostanziosi elementi per mettere a tema il nesso tra sguardo di genere e diritto, tanto nelle agende di ricerca²⁶ che in quelle istituzionali²⁷, sino a orientarne le politiche.

²⁴ *Ivi*, pp. 115-116, la quale aggiunge che «le sinistre, accettando di definire “essenziale” la funzione familiare e materna, mostrarono, in quell'occasione, di voler abbandonare i capisaldi della concezione emancipazionista, senza offrire, in compenso, una riflessione nuova sulla famiglia e sull'oppressione che alle donne deriva dai vincoli familiari» (*ivi*, p. 119). Riflessione che, d'altronde, non sembra sia stata in seguito realmente promossa o sostenuta.

²⁵ Anzi, la legislazione nei confronti della lavoratrice «ha presentato storicamente caratteristiche di ambiguità dovute alla difficoltà di affrontare adeguatamente il nodo che riguarda le donne nella società e nel lavoro, strette tra «lavoro produttivo e riproduttivo», come sottolinea S. SCARPONI, *Madri e padri al lavoro: le ambiguità irrisolte del quadro normativo nazionale*, in «Lavoro e diritto», n. 2, 2023, p. 394.

²⁶ Per tutti, THE CARE COLLECTIVE, *The Care Manifesto. The Politics of Interdependence*, Verso, London-New York 2020, il cui *incipit* eloquentemente recita: «Our world is one in which carelessness reigns. The coronavirus pandemic merely highlights this ongoing carelessness in many countries [...]» (*ivi*, p. 1).

²⁷ Cfr. RIGO, *L'impatto degli studi di genere sul diritto*, cit., specialmente pp. 323 ss., ove si sottolinea che «(l)le letture di genere sulla crisi sociale e politica, oltre che sanitaria, generata dalla pandemia non abbondano solo nella letteratura accademica ma emergono anche dai documenti delle istituzioni internazionali» quali, ad esempio, il *Policy Brief* della *World Bank* (WB), intitolato *Gender Dimensions of the Covid-19 Pandemic* (pubblicato il 26 aprile 2020, a sole poche settimane dall'inizio della prima ondata dei contagi) o il Rapporto dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE) sul tema *Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work*, pubblicato nel gennaio 2021, il quale «mostra come la pandemia abbia esacerbato lo squilibrio di genere nella distribuzione del lavoro di cura che interessa pressoché tutti gli Stati europei» (*ivi*, p. 327).

4. *Il nesso tra riproduzione sociale e diritto quale elemento sfidante nella definizione delle politiche pubbliche*

Se le tematiche che attengono alla cura e alla riproduzione sociale hanno acquisito dignità di analisi e trattazione «anche al di fuori dalla cerchia dei dibattiti femministi e degli addetti ai lavori per diventare oggetto di attenzione anche mediatica», sino a scalfire la tradizionale «disattenzione degli studi giuridici», ciò non toglie che persistano difficoltà o resistenze a una «strutturale riconsiderazione del lavoro domestico e di cura che le donne svolgono a titolo gratuito». Ma le politiche che «si concentrano sulle prospettive occupazionali delle donne, ovvero sulla “messa al lavoro” delle donne» devono aprirsi a tale prospettiva e, anzi, guardare ad altre politiche di welfare o di cambiamenti strutturali, altrimenti è forte il rischio di «effetti limitati quando non si cementificano i ruoli di genere su cui si struttura la divisione sessuale del lavoro»²⁸.

Come messo in buona evidenza dalle ricerche condotte dallo *European Institute for Gender Equality* (EIGE), il problema del lavoro di cura non pagato non riguarda solo la sua iniqua distribuzione tra i generi, ma anche il suo mancato riconoscimento, sia in termini economici che di tutele e diritti²⁹.

Un tema pernicioso che impone uno «sguardo complesso», in grado di andare oltre le misure volte a riequilibrarne la distribuzione tra i generi e che «chiama in causa, in buona sostanza, tutti gli ambiti del diritto», mobilitati prima ancora che ad elaborare risposte, a confrontarsi con interrogativi cruciali: «chi decide ed in base a quali parametri in ordine alla cosiddetta “sfera riproduttiva”, a chi spetta la responsabilità per la gestione della sopravvivenza della specie e per la salvaguardia del benessere psicofisico delle persone»³⁰?

²⁸ *Ivi*, pp. 320, 322.

²⁹ Lo sottolinea sempre Rigo, che opportunamente specifica che «seppure questo deprezzamento della cura possa prescindere dal sesso biologico al quale sono ascritti i *caregivers*, esso va ricondotto alle gerarchie socialmente sedimentate attorno alla divisione sessuale del lavoro, ovvero alla circostanza che si tratti di attività storicamente svolte dalle donne in una posizione di subalternità rispetto agli uomini» (*ivi*, p. 328).

³⁰ LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell'ordinamento giuridico della crisi*, cit., p. 141, la quale sottolinea come tali formulazioni implicino «due livelli di complessità definitoria»: quello «relativo al disegno allocativo», che riguarda il «nodo della titolarità delle decisioni» e quello «relativo all'oggetto delle decisioni da ‘conciliare’», ossia: «(l)avoro/attività, domestico/extradomestico, professionale/privato, famiglia/relazioni, rapporti economici/relazioni extramercantili, vita pubblica/vita privata: tutte definizioni che indicano di per sé la difficoltà di individuare i ‘poli’ da collegare (conciliare) e di riscrivere le gerarchie consolidate nel corso dei millenni precedenti tra le diverse sfere vitali».

Soprattutto, si coglie un profilo sfidante per lo Stato o, in generale, per le politiche pubbliche, sollecitate ad intervenire in una prospettiva di trasformazione, in discontinuità con lo schema incentrato sulle «contrapposizioni tra sfera della produzione e della riproduzione, mercato e famiglia, lavoro produttivo e cura»³¹. Provare a raccogliere tale profilo sfidante significa affrontare più direttamente le ‘ambiguità’ di una ‘conciliazione’ impari, se non sostenuta dalla predisposizione di «tutte le condizioni, giuridiche e materiali, necessarie perché siano le donne a decidere se subordinare la propria attività lavorativa agli impegni familiari, eventualmente rinunciando al lavoro in favore della famiglia»³².

L’importanza della sfida non può dirsi ignorata dal legislatore o dal potere pubblico, sia a livello di Unione europea, sia a livello nazionale, almeno a giudicare dalla pletora di politiche, interventi e misure protese a perseguire, tra l’altro, obiettivi di ‘conciliazione’ «tra vita professionale e vita privata», «tra vita lavorativa e vita non lavorativa» se non, addirittura, tra «lavoro e famiglia», ovvero di ‘armonizzazione’ «dei tempi di vita e dei tempi di lavoro» o, in termini forse più moderni, di ‘redistribuzione’ «delle responsabilità e dei compiti di cura» o, ancora, di ‘riconoscimento’ «del lavoro domestico» o «del lavoro di cura», sino alla più accattivante formula della ‘condivisione’ «delle responsabilità familiari» o «delle attività di cura»³³.

Tuttavia, già la varietà di formule o espressioni utilizzate ed entrate ormai anche nel linguaggio comune, suggerisce non solo e non tanto l’interesse diffuso per il tema, ma anche una pluralità di concezioni o visioni, a loro volta indicative di una ancora ‘incerta maturazione’ sul ruolo da assegnare al lavoro delle donne nella società³⁴ o, più ampiamente, sul riconoscimento del valore sociale della cura o del lavoro riproduttivo, di cui si fatica ad assumerne il ‘carattere produttivo’ e, conseguentemente, la sua ‘natura di *public good*’³⁵ ovvero, tendendo conto dell’apporto degli studi di genere, del suo rilievo in termini di democrazia e giustizia sociale.

³¹ *Ivi*, p. 331.

³² Come già ammoniva BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, cit., p. 121, nel ricostruire il significato complessivo dell’art. 37 Cost., laddove individuava in capo alla Stato l’impegno a rendere effettiva per le donne la pena compatibilità tra situazione familiare (oggi si direbbe carichi o responsabilità di cura) e lavoro extradomestico.

³³ Su cui – criticamente – LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell’ordinamento giuridico della crisi*, cit., pp. 141 ss.

³⁴ Come ai tempi della Costituente, nella lettura della Ballestrero, a cui si è fatto ampiamente riferimento (cfr. BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, cit., p. 111).

³⁵ Cfr. M.R. MARELLA, *Editoriale*, in «Rivista critica del diritto privato», n. 1, 2021, p. 7.

5. Breve rassegna dei principali strumenti normativi volti a incidere sulla ridefinizione dei ruoli nella prospettiva giuslavoristica

In un'ottica prevalentemente giuslavoristica, è innegabile la progressiva estensione dei diritti a salvaguardia della genitorialità, a partire dalla legislazione degli anni Settanta del Novecento, «tanto da sembrare un cantiere perennemente aperto e connotato da stagioni dense di riforme, intensificatesi all'inizio del nuovo millennio e culminate ai giorni nostri con l'approvazione del d.lgs. n. 105/2022 in attuazione della direttiva 2019/1158/UE»³⁶, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Dalla originaria disciplina, mirata a sostenere il lavoro femminile in quanto gravato in via presuntiva da lavoro di cura (disciplina per lungo tempo fondata sulla «duplice esigenza» di tutelare la salute della lavoratrice subordinata e di consentirle il proseguimento del rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza e nei primi mesi successivi alla nascita del figlio), si è passati al sostegno al lavoro di cura svolto dalla persona a prescindere dal genere, rendendo dinamica la relazione tra la dimensione della tutela e quella della parità³⁷. In estrema sintesi, si è arrivati a riconoscere la genitorialità biologica e, poi, quella giuridica nonché a prevedere e promuovere il coinvolgimento nella cura dei figli del padre lavoratore, oltre che della madre lavoratrice, ad esempio, attraverso interventi sulla titolarità e sulla durata dei congedi, sino ad estendere la disciplina protettiva «oltre il lavoro subordinato» e «oltre il lavoro stesso, mediante il sostegno alla natalità *tout court*; da ultimo, oltre la genitorialità per soddisfare le necessità di cura in senso ampio»³⁸, sulla base della considerazione che la 'conciliazione' debba riguardare non solo le esigenze di cura e di lavoro, ma anche quelle di vita *tout court*³⁹.

³⁶ M.D. FERRARA, *Un'altra cura è possibile*, in «Lavoro e diritto», n. 2, 2023, p. 383, a cui si rimanda per approfondimenti del quadro normativo. *Amplius*, M.G. MILITELLO, *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, Torino 2020; «Quaderno DLM», Napoli, 2023, n. 14: *Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, a cura di C. Alessi, O. Bonardi, L. Calafà, M. D'Onghia; nonché *Commento al decreto legislativo n. 105/2022. Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiari*, in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, a cura di D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, A. Trojsi, ADAPT University Press, Bergamo 2023, t. II, pp. 409 ss.

³⁷ D. GOTTARDI, *Introduzione*, in *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, a cura di D. Gottardi, Giappichelli, Torino 2016, pp. 1-3.

³⁸ FERRARA, *Un'altra cura è possibile*, cit., p. 383.

³⁹ Cfr. diffusamente M. NALDINI, C. SARACENO, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi*

Oltre ai congedi (di maternità, di paternità e parentali), la garanzia e il sostegno della genitorialità e della conciliazione vita/lavoro è affidata ad altri strumenti e, in particolare, al ricorso a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa flessibili, in relazione sia al tempo che al luogo di lavoro, peraltro fortemente favorite dalla diffusione ed evoluzione delle tecnologie di connessione. Tra le innovazioni più recenti, si segnalano gli interventi di tipo regolativo e/o promozionale che hanno riguardato il ricorso al part-time in luogo del congedo parentale (art. 8, d.lgs. n. 81/2015) o il lavoro agile in funzione di conciliazione (art. 18, l. n. 81/2017).

Com'è noto, quest'ultimo, ha conosciuto un utilizzo pressoché massivo durante l'emergenza pandemica⁴⁰, facendo tornare a galla – in forma persino amplificata –, antiche questioni in ordine alla divisione sociale del lavoro, visto che «a usufruire del lavoro a distanza ancora una volta sono state più le donne degli uomini, riproponendo quindi la segregazione di genere presente e le discriminazioni ad essa associate»⁴¹. Soprattutto, gli spazi di flessibilità offerti dalla strumentazione oggi disponibile appaiono scivolosi, specie se analizzati alla luce delle diverse declinazioni della flessibilità che viene consentita o addirittura promossa dall'ordinamento giuridico: nell'interesse dell'organizzazione e, per converso, del lavoratore alla conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze personali, familiari, sociali⁴². Si pensi alla intrinseca ambivalenza del lavoro agile o *smart working*, espressamente volto a «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (art. 18, l. n. 81/2017). Come non dubitare della reale idoneità di tale strumento a favorire un'armonizzazione e una redistribuzione fra lavoro produttivo e lavoro di cura e, in ipotesi, intervenire sui forti squilibri di potere fra i generi?

Resta, insomma, la sensazione di trovarsi di fronte a un «quadro

patti tra sessi e generazioni, il Mulino, Bologna 2011, nonché GOTTARDI, *Introduzione*, cit., *passim*.

⁴⁰ *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, a cura di O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, L. Zoppoli, Ediesse, Roma 2020, *passim*, nonché M.L. VALLAURI, *Il caso del lavoro agile nella prospettiva dell'equilibrio tra tempo di vita e tempo di lavoro*, in «Diritto e società», n. 1-2, 2024, pp. 253-270, secondo la quale «più che di lavoro agile è corretto parlare di lavoro da remoto, tante sono state le deviazioni dalla fattispecie delineata dalla legge n. 81/2017, a cominciare dalla circostanza che è stata disattesa la regola principale che fonda sull'accordo fra lavoratore e datore di lavoro l'assegnazione al lavoro agile» (*ivi*, p. 260).

⁴¹ Per una interessante lettura che sottolinea la continuità di fondo con l'esperienza del lavoro a domicilio nell'era fordista, che si è affermata proprio attraverso la separazione tra la sfera privata e quella pubblica, cfr. T. TOFFANIN, *Genere e lavoro da casa in una prospettiva sociologica*, in *Ivi*, pp. 209 ss.

⁴² Cfr. V.S. LECCESE, *La dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa, tra flessibilità dei tempi e garanzia dei diritti fondamentali*, in *Ivi*, pp. 231 ss.

di grandi potenzialità inesprese». Come già da tempo la dottrina più attenta avverte, «gli “istituti giuridici” esistono, regolati dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ma la loro concreta regolazione li depotenzia, riducendo la loro funzione di strumenti di conciliazione e il loro utilizzo»⁴³.

Anche l'occasione offerta dalla trasposizione della direttiva 2019/1158/UE è per lo più considerata «non colta», nel senso che «non ha segnato nel diritto del lavoro italiano quel mutamento di approccio alla materia della conciliazione dei tempi e quel riassetto normativo, su cui, in vista della scadenza, si erano formulati convinti auspici, anche alla luce della maggior consapevolezza forzosamente acquisita in un biennio di pandemia»⁴⁴. Ecco, allora, che quelle potenzialità appaiono «quasi eversive» quando si rivendica la centralità della conciliazione, in quanto «se essa centrale non è, nel diritto del lavoro, è perché non è abilitata a confrontarsi con la discrezionalità del potere organizzativo opponendogli direttamente, nella zona della flessibilità, le priorità proprie»⁴⁵.

Neanche può dirsi che quelle potenzialità possano trovare immediata e piena espressione attraverso gli strumenti messi in campo dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁴⁶ per contrastare le disuguaglianze di genere. Tra questi, l'introduzione del sistema nazionale di certificazione della parità di genere al fine di «accompagnare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne» e «rafforzare la trasparenza salariale». Sommariamente, con tale intervento si è inteso riconoscere forme di premialità alle aziende che certificano le politiche di genere perseguite, ossia le politiche e le misure adottate per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità (art. 46-bis d.lgs. 198/2006, introdotto dall'art. 4 comma 1 della l. n. 162/2021, che riprende e disciplina quanto introdotto dal PNRR)⁴⁷.

Tralasciando i dubbi interpretativi e le non poche perplessità suscitate dalla normativa sul concreto operare della certificazione e sulle logiche

⁴³ G. ORLANDINI, *Riflettendo su “Immagina che il lavoro”*, in *Femminile e maschile nel lavoro e nel diritto*, a cura di M.D. Santos Fernández, Ediesse, Roma 2015, p. 217.

⁴⁴ A.R. TINTI, *Il posto della cura. Note su conciliazione dei tempi e flessibilità*, in «Lavoro e diritto», n. 2, 2023, p. 399.

⁴⁵ *Ivi*, p. 403.

⁴⁶ Adottato dal nostro paese per beneficiare delle ingenti risorse del *NEXT Generation Ue*. Cfr. S. BORELLI, *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro*, in «Diritto e società», n. 1-2, 2024, pp. 347 ss.

⁴⁷ *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, consultabile in versione digitale in <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>, pp. 39-40.

che la ispirano⁴⁸, pare difficile ipotizzare significativi margini di intervento sulla dimensione organizzativa dell'impresa, sino a riuscire a «coniugare il riequilibrio di genere con quello intercorrente fra le parti del contratto di lavoro»⁴⁹.

Quanto sin qui fugacemente tracciato concerne essenzialmente la dimensione privatistica della strumentazione volta a promuovere o sostenere la ridefinizione dei ruoli sociali in un'ottica di genere e, in questo modo, a incidere sugli assetti organizzativi aziendali e sulle modalità di lavoro, ma chiama in causa anche le classiche istituzioni del welfare: pensioni, indennità di disoccupazione, trasferimenti alle famiglie, i sistemi fiscali, oltre alle già menzionate forme di regolazione del mercato del lavoro e dell'orario di lavoro le quali, «a uno sguardo di genere escono da una loro presunta neutralità e rivelano gli assunti dati per scontati rispetto alla divisione del lavoro tra uomini e donne»⁵⁰. Vale la pena sottolineare al riguardo e sempre fugacemente, l'importanza del ruolo dello Stato nella fornitura di servizi a sostegno della cura (non solo di asili per la prima infanzia ma anche di servizi per persone adulte non autosufficienti). Benché siano note le tradizionali e sempre più gravi carenze di tali servizi e non emerga una visione particolarmente innovativa neanche dai recenti investimenti previsti dal PNRR, va altresì considerato – come avverte un'acuta dottrina – che si tratta pur sempre di una «occasione straordinaria per realizzare una maggiore redistribuzione dei compiti di cura tra le famiglie, lo Stato e la società civile, attraverso diversi servizi e strutture, da un lato, e per garantire un maggior supporto all'attività dei *caregiver*, con l'obiettivo anche di rimuovere le disuguaglianze di genere nel lavoro di cura, dall'altro lato»⁵¹.

⁴⁸ Si pensi alla fumosità del racconto – che pure parrebbe fondamentale – con le previsioni concernenti l'obbligo di rendicontazione biennale (già previsto dalla l. n. 125/1991 e ora disciplinato dall'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006, che ne ha esteso l'ambito di applicazione alle aziende con almeno 50, a fronte della soglia di cento dipendenti precedentemente individuata) o alle difficoltà che, in concreto, possono riguardare la dialettica sindacale e l'interlocuzione con gli organismi di parità, che pure rivestono carattere fondamentale ai fini del buon funzionamento del sistema complessivo. Cfr. C. LEARDINI, *Trasparenza e rendicontazione in ottica di genere*, in «Lavoro e diritto», n. 4, 2022, pp. 759 ss.; A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, Pisa 2022, pp. 165 ss., nonché BORELLI, *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro*, cit.

⁴⁹ Ancora TINTI, *Il posto della cura. Note su conciliazione dei tempi e flessibilità*, cit., p. 404.

⁵⁰ C. SARACENO, *La dimensione di genere nell'analisi del welfare e nelle proposte di riforma*, in «Rivista delle Politiche Sociali», n. 1, 2018, p. 117.

⁵¹ D'ONGHIA, *La debole protezione sociale per il lavoro "informale" di cura*, cit., pp. 409-410.

6. Considerazioni finali

La riflessione sin qui sviluppata ha inteso proporre strumenti di lettura critica degli interventi normativi più direttamente sollecitati dall'emergenza epidemiologica in materia di lavoro e di occupazione in un'ottica di genere. Tale opzione metodologica ha tratto spunto da studi incentrati sulla categoria della riproduzione sociale come «lente per osservare se e attraverso quali modalità i processi di riproduzione sociale vengano presi in considerazione dal diritto»⁵² e, in questa prospettiva, sono stati analizzati, in forma rapsodica, i temi (ad esempio, il lavoro non retribuito svolto dalle donne, l'esternalizzazione della cura, il lavoro informale), gli istituti giuridici (si pensi alle modalità flessibili di utilizzo della forza lavoro) e le politiche (specie quelle a supporto della redistribuzione delle responsabilità di cura) che più hanno risentito degli effetti della pandemia, in termini sia di criticità manifestate, sia di potenzialità più o meno espresse.

Tale opzione metodologica appare offrire interessanti sviluppi ora che lo scenario della *permacrisis* ci prefigura un periodo esteso di instabilità e insicurezza, nel quale resta la preoccupazione per gli spazi di libertà (effettiva) e di autodeterminazione della persona all'interno di modelli relazionali nei quali il totem della scelta individuale rischia di oscurarne le reali dinamiche di poteri. Tutto ciò evoca – e rilancia – la questione della autonomia e della autodeterminazione al centro delle originarie rivendicazioni femministe. Questione che non sembra aver trovato in ambito giuslavoristico la dignità di approfondimento che forse avrebbe meritato, nonostante il Diritto del lavoro sia una disciplina marcatamente segnata dalle dinamiche della (disuguale) distribuzione di potere, sensibile alle istanze di emancipazione sociale, tanto da aver presto rivelato un'intima vocazione alla negazione del valore mercantile del lavoro, attraverso la predisposizione di nuove tecniche regolative e nuovi paradigmi interpretativi.

Del resto, riallacciandosi alla «atavica insofferenza verso la mediazione giuridica, le sue tecniche, il suo linguaggio» (*supra*) spesso riscontrata nella letteratura di genere, non si può pretendere di colmare «in un breve arco temporale il millenario *gap* di elaborazione e di legittimazione delle donne all'interno della cultura giuridica, per secoli luogo esclusivo del potere maschile»⁵³.

⁵² RIGO, *L'impatto degli studi di genere sul diritto*, cit., p. 323.

⁵³ LA ROCCA, *Differenza di genere e responsabilità di cura nell'ordinamento giuridico della crisi*, cit., p. 143.