

Lo scorso 11 marzo, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato il Covid-19 una pandemia. Molti paesi hanno conseguentemente adottato o inasprito le misure di contenimento della mobilità e la sospensione delle attività produttive. Inevitabilmente, la crisi ha coinvolto la sfera economica, quella sociale, il mondo culturale e l'ambito politico-istituzionale, in alcuni casi esacerbando tendenze che erano presenti *in nuce* nella trama delle relazioni intersoggettive, altre volte lacerando le aspettative, i valori e le percezioni sui quali ciascuno di noi, e la comunità nel suo complesso, definisce e articola la propria esistenza.

Il CEST – Centro per l'Eccellenza e gli Studi Transdisciplinari, come associazione di studenti, dottorandi e giovani ricercatori, con diversi *background*, propone un volume che analizza, in chiave transdisciplinare, la pluralità dei possibili effetti dell'emergenza in corso e indica alcune linee direttrici per immaginare la sua gestione nei prossimi mesi, mediante un approccio specifico e originale: il libro è infatti il frutto della collaborazione tra giovani studiose e studiosi e figure autorevoli del dibattito culturale italiano e internazionale.

**Massimiliano Malvicini** è professore a contratto di Istituzioni di Diritto pubblico presso l'Università del Piemonte orientale e l'Università di Torino e vice-presidente del CEST. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Diritto costituzionale presso la Scuola Superiore Universitaria Sant'Anna di Pisa di cui è stato anche allievo in Scienze politiche. Per i tipi di Editoriale Scientifica ha pubblicato *Un'imprevista emergenza nazionale. L'Italia di fronte al Covid-19* (con M. Cavino, L. Conte, S. Mallardo) e ha curato *La République jupitérienne. Profilo politico-istituzionale della Francia contemporanea*.

**Tommaso Portaluri** è Innovation Manager alla IN Srl e presidente del CEST. Ha conseguito un MSc in *Statistics* presso l'ETH di Zurigo, dove ha lavorato come *research assistant*. Negli ultimi anni si è occupato di temi legati all'analisi costi-benefici, alla *responsible research and innovation* e alla riproducibilità statistica. In precedenza, ha lavorato presso la Banca Centrale Europea, la Scuola Superiore Universitaria Sant'Anna di Pisa, il CNR e il CERN.

**Alberto Martinengo** è ricercatore in Filosofia teoretica alla Scuola Normale Superiore. Si occupa delle eredità dell'ermeneutica filosofica contemporanea. Le sue ricerche recenti sono dedicate al linguaggio metaforico, con riferimento al rapporto tra la parola e l'immagine e ai rispettivi usi politici. È direttore scientifico del CEST, per il quale coordina un laboratorio di ricerca sulla metafora. Tra i suoi libri: *Introduzione a Reiner Schürmann; Il pensiero incompiuto. Ermeneutica, ragione, ricostruzione in Paul Ricoeur*; e *Filosofie della metafora*.

euro 45,00

ISBN 978-88-9391-868-8



## LE PAROLE DELLA CRISI LE POLITICHE DOPO LA PANDEMIA

*Guida non  
emergenziale  
al post-Covid-19*

a cura di  
M. Malvicini  
T. Portaluri  
A. Martinengo

# LE PAROLE DELLA CRISI LE POLITICHE DOPO LA PANDEMIA

*Guida non emergenziale al post-Covid-19*

a cura di

Massimiliano Malvicini  
Tommaso Portaluri  
Alberto Martinengo

ES

EDITORIALE SCIENTIFICA

<i>La sfida del Covid-19 al management sanitario</i>	335
M.M. OTTAVIANI <i>intervista</i> S. NUTI	
Mind the app. <i>Riflessioni per un contact tracing responsabile</i>	341
A. BOGLIOLO - S.M. NICOLETTI	
<i>Innovazione, ricerca e nuove tecnologie: il caso dell'Intesa Sanpaolo Innovation Center</i>	355
D. LUZZATI <i>intervista</i> L. RUGGERONE	

**SEZIONE QUARTA**  
**ECONOMIA E FINANZA**

<i>Gli effetti del SARS-Cov-2 sulle disuguaglianze in Italia: dove eravamo, dove saremo</i>	363
D. ARLIA - R. SCIARRA	
<i>Gli effetti del Covid-19 sul lavoro delle donne</i>	389
A. CASARICO - F. MELUZZI	
<i>#Restart: il motore femminile nel mondo post-Covid-19</i>	401
I. FALAUTANO - A. FAVOTTO	
<i>Debito e politica macroeconomica in Europa dopo la crisi del Covid-19</i>	421
F. BERALDI <i>intervista</i> R. REIS	
<i>La risposta di politica monetaria nella crisi Covid-19. Un'analisi comparata</i>	427
A. FERRERO - S. GIGLIOLI	
<i>Pandemia e resilienza: il ruolo del mercato assicurativo</i>	439
M. GRECO - L. MOSETTI	
<i>Preparare un tempo migliore</i>	449
F. BERSANETTI - P. MULASSANO - C. SCIARRA	

## GLI EFFETTI DEL COVID-19 SUL LAVORO DELLE DONNE

ALESSANDRA CASARICO – FEDERICA MELUZZI\*

### 1. Introduzione

La crisi sanitaria ha obbligato i governi di tutti i paesi ad adottare severe restrizioni volte a tutelare la salute dei cittadini e ad evitare il collasso dei sistemi sanitari. Tra le misure adottate, si annoverano, pur con differenze tra i paesi, la chiusura su larga scala di asili, scuole ed università, l'interruzione dei servizi e delle attività produttive definite non-essenziali e importanti limitazioni alla libera circolazione dei cittadini, avvenute sia tra Stati, mediante la chiusura delle frontiere, sia all'interno degli Stati, attraverso l'imposizione di *lockdown*.

È ormai certo, secondo gli economisti, che queste misure, pur necessarie a preservare la salute pubblica, condurranno presto ad una nuova crisi economica di portata globale, di cui le prime avvisaglie già fanno eco da più parti del mondo. Recenti dati mostrano, ad esempio, che il tasso di disoccupazione negli Stati Uniti sia cresciuto dal 4,4% al 14,7% nel mese di aprile<sup>1</sup>, e, secondo un'indagine in tempo reale condotta da un gruppo di ricercatori statunitensi, avrebbe raggiunto quasi il 25% a metà maggio<sup>2</sup>. In maniera simile, il tasso di disoccupazione in Canada ha subito una crescita di 5,2 punti percentuali nel mese di aprile, raggiungendo il 13%. In Francia e in Germania, più di dieci milioni di lavoratori sono stati pagati dallo Stato attraverso gli schemi di sostegno alle imprese rispettivamente introdotti, ovvero lo *chômage partiel* e il *Kurzar-*

\* Alessandra Casarico è professoressa associata di Scienza delle finanze presso l'Università Commerciale "Luigi Bocconi", membro di Dondena, *research fellow* presso CESifo e il Centro Studi "Luca D'Agliano". È membro del comitato di redazione de *Lavoce.info*.

Federica Meluzzi è policy analyst *Centre for Skills* dell'OECD e membro del CEST – Centro per l'Eccellenza e gli Studi Transdisciplinari.

<sup>1</sup> Fonte: Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

<sup>2</sup> A. Bick, A. Blandin, *Real-Time Labor Market Estimates During the 2020 Coronavirus Outbreak*, Arizona State University, 2020.

*beit*. I dati pubblicati dall'Istat mostrano invece, sorprendentemente, che il tasso di disoccupazione in Italia è sceso nel mese di aprile, toccando il 6,3%, ovvero il valore più basso dal 2009. Questo dato non deve, tuttavia, trarre in inganno, in quanto si accompagna ad una marcata crescita del numero di inattivi – ovvero degli individui non occupati che non stanno attivamente cercando lavoro – e ad una diminuzione dell'occupazione pari all'1,2% nel solo mese di aprile. Se si vuole avere un'idea dell'ordine di grandezza di queste cifre, si consideri che in soli due mesi di pandemia sono stati cancellati i posti di lavoro creati nei tre anni precedenti, e questo è avvenuto nonostante i significativi interventi governativi di cassa integrazione guadagni e il divieto di licenziamento imposto dal governo.

## 2. *Le donne durante le crisi economiche*

Come evidenziato a più riprese da numerosi esperti di economia, la presente recessione si discosta dalle precedenti rispetto al peculiare coinvolgimento delle donne, maggiore oggi rispetto alle crisi tradizionali. Si consideri, infatti, che le recessioni passate, tra cui quella cominciata nel 2008, hanno aggredito con maggiore violenza i settori industriali a più alta occupazione maschile – si pensi alla manifattura e alle costruzioni – mentre le donne sono state meno colpite per via della loro concentrazione in settori dell'economia considerati anti-ciclici, tra cui l'istruzione e la sanità<sup>3</sup>. Ad esempio, come mostra un rapporto realizzato da Istat<sup>4</sup>, la crisi del 2008 ha dato luogo a un impulso alla convergenza dei differenziali di genere: infatti, tra il 2008 e il 2014 il tasso di disoccupazione maschile è salito di 6,4 punti percentuali a fronte di 5,3 punti di quello femminile. Inoltre, come strumento di assicurazione all'interno dei nuclei familiari rispetto all'aumentato rischio di disoccupazione per gli uomini, si osserva che, durante le depressioni economiche, le donne

<sup>3</sup> Si vedano: T. Alon, M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt, *The Impact of Covid-19 on Gender Equality*, in «Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers», 4, 2020, pp. 62-85. S. Coskun, H.C. Dalgic, *The Emergence of Procyclical Fertility: The Role of Gender Differences in Employment Risk*, in «CRC TR 224 Discussion Paper Series», 142, 2020.

<sup>4</sup> *Come cambia la vita delle donne*, in «Passi di Istat», 2015.

tendono ad aumentare la loro offerta di lavoro, come testimoniato in un recente studio di Ellieroth<sup>5</sup>.

L'evidenza ad oggi disponibile ci suggerisce, però, che gli effetti di questa crisi sull'occupazione di donne e uomini saranno diversi da quelli osservati nelle crisi economiche tradizionali. Stando ai dati Istat già citati, l'occupazione femminile (-1,5%) nel solo mese di aprile è diminuita maggiormente di quella maschile (-1%). Questo non deve stupire: già in altre recessioni causate da epidemie, come l'ebola diffusasi in Africa tra il 2014 e il 2015, le donne furono più duramente colpite, sia a causa della loro maggiore esposizione alla malattia legata alla loro predominanza nelle attività di cura e sanitarie, sia a causa della loro concentrazione in alcuni dei settori che più risentirono delle misure di confinamento allora adottate, tra cui l'agricoltura, il turismo e la vendita al dettaglio. In maniera analoga, le conseguenze che la crisi da Covid-19 genererà sull'occupazione delle donne sono strettamente legate alla loro distribuzione nei settori economici più colpiti – si pensi, ad esempio, alla ristorazione, al turismo o al commercio al dettaglio – e agli aumentati incarichi di cura all'interno della famiglia generati dalla chiusura degli asili e delle scuole. Inoltre, le donne sono maggiormente presenti nei contratti a tempo determinato, che potrebbero non essere stati rinnovati durante i primi mesi del contagio. Il ruolo di questi fattori sarà esaminato nel corso delle prossime sezioni.

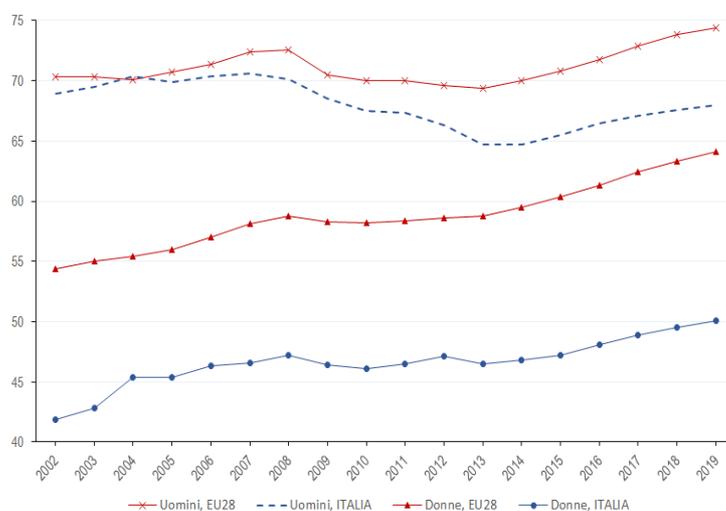
### *3. Disuguaglianze di genere prima della pandemia*

Prima di analizzare le conseguenze sull'occupazione femminile della pandemia e delle misure di policy messe in atto per contrastarla, è utile offrire una breve panoramica dello stato delle disuguaglianze di genere prima del Covid-19. L'Italia, seguendo un andamento non dissimile dalla maggior parte dei paesi industrializzati, ha visto negli ultimi decenni importanti miglioramenti nella partecipazione femminile al mercato del lavoro e nell'evoluzione delle disuguaglianze salariali tra uomini e donne. Questi cambiamenti sono stati in parte trainati da una marcata crescita dell'istruzione universitaria per le donne, molto maggiore di quella regi-

<sup>5</sup> K. Ellieroth, *Spousal Insurance, Precautionary Labor Supply, and the Business Cycle*, manoscritto non pubblicato Indiana University, 2019.

strata per gli uomini. Nonostante il gap nell'accesso all'istruzione terziaria si sia invertito, ciò non è stato sufficiente a colmare i divari di genere nel mercato del lavoro<sup>6</sup>: rimangono ancora oggi significative differenze, sia nelle opportunità occupazionali di donne e uomini, sia in termini di salari. In primo luogo, l'occupazione femminile rimane ancora notevolmente al di sotto di quella maschile (Figura 1): i dati dell'inchiesta sulla forza lavoro dell'Unione Europea mostrano che, nonostante una crescita di 8,2 punti percentuali tra il 2002 e il 2019, il tasso di occupazione femminile ha raggiunto solo il 50,1% nel 2019, a fronte del 68% di quello maschile. Come si vede, il gap nell'occupazione permane anche a livello europeo, seppure in proporzioni più ridotte: se il divario medio in Europa è di 10 punti percentuali, in Italia questo raggiunge i 18 punti percentuali.

Figura 1. Tasso di occupazione per genere (15-64), Italia e media dell'Unione Europea



Fonte: European Union Labour Force Survey (LFS), 2019 - Eurostat, 2019

Oltre ai diversi tassi di occupazione, importanti differenze si verificano anche nelle tipologie di lavoro cui i due sessi hanno accesso: si con-

<sup>6</sup> A. Casarico, P. Profeta, *Donne in attesa*, Milano, EGEA, 2010.

sideri, infatti, che in Italia nel 2019 quasi il 33% di donne ha lavorato con contratti part-time, a fronte del solo 8,1% di uomini. Questo fenomeno è in parte legato al ruolo predominante della donna nelle attività domestiche e di cura dei figli, che spesso mal si conciliano con lavori a tempo pieno. Un rapporto di Istat del 2018<sup>7</sup> mostra, a questo proposito, che l'11,1% delle donne con almeno un figlio non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli e che il 38,3% di occupate con figli sotto i 15 anni ha modificato aspetti professionali per conciliare lavoro e famiglia, a fronte di solo l'11,9% di uomini. Tali differenze nella partecipazione femminile al mercato del lavoro si accompagnano a divari salariali ancora marcati. Utilizzando i dati Inps sull'universo dei lavoratori italiani nel settore privato, Casarico e Lattanzio<sup>8</sup> mostrano che, a partire dall'inizio degli anni Settanta, il differenziale di genere medio nei salari lordi annuali per i lavoratori a tempo pieno nel settore privato sia sceso dal 33% nel 1974 al 21% nel 2017. Nonostante i miglioramenti, nel 2017 le donne guadagnavano mediamente ancora il 21% in meno rispetto alle controparti maschili, e questa differenza raggiungeva ben il 30% se si considerava unicamente l'1% più ricco dei percettori di reddito da lavoro. Le cause dei differenziali salariali di genere sono molteplici e sono oggetto di un'ampia letteratura economica<sup>9</sup>. Storicamente, il divario salariale è stato attribuito a differenze nei livelli di istruzione di uomini e donne e la progressiva riduzione nei differenziali di istruzione è stata una delle ragioni che ha guidato la convergenza dei salari nel corso degli anni<sup>10</sup>, sebbene permanga un significativo gap nell'accesso all'istruzione STEM

<sup>7</sup> Istat, *Conciliazione tra Lavoro e Famiglia*, in «Statistiche Report», 2018.

<sup>8</sup> A. Casarico, S. Lattanzio, *What firms do: gender inequality in linked employer-employee data*, in «Cambridge-INET working paper», 1915, 2019. A. Casarico, S. Lattanzio S., *Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese*, in Ministero dell'Economia e delle Finanze - Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario, 2017; A. Casarico, S. Lattanzio, *Donne che guadagnano ma ancora troppo poco*, in *LaVoce.info*, 2019.

<sup>9</sup> Cfr. F.D. Blau, L.M. Kahn, *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*, in «Journal of Labor Economics», 21, 2003, n. 1, pp. 106-144; M.B. Gregory, *Gender and Economic Inequality*, in «The Oxford Handbook of Economic Inequality», Oxford University Press, 2009; C. Olivetti, B. Petrongolo, *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*. in «Journal of Economic Perspectives», 31, 2017, n. 1, pp. 205-230; S. Ponthieux, D. Meurs, *Chapter 12 - Gender Inequality*, in *Handbook of Income Distribution*, vol. II, 2015, pp. 981-1146.

<sup>10</sup> C. Goldin, *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*, in «AEA Papers and Proceedings», 2006, pp. 1-21.

(*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Studi recenti hanno messo in luce che le donne tendono a essere più avverse al rischio e meno propense alla competizione<sup>11</sup>, pertanto le loro scelte sul mercato del lavoro possono ricadere su lavori più “sicuri” che offrono paghe più modeste. Importante è anche il ruolo delle politiche salariali delle imprese: le donne tengono a concentrarsi in imprese che pagano mediamente meno tutti i lavoratori e, al loro interno, sono meno efficaci nel contrattare su salari e progressioni di carriera<sup>12</sup>. Diversi lavori hanno poi quantificato la cosiddetta *childhood penalty*<sup>13</sup>, ossia il costo che le donne sono costrette a pagare in seguito alla nascita di un figlio, sia in termini di salari che di progressione di carriera. La maternità e i compiti di cura della famiglia rappresentano tuttora un ostacolo insormontabile nel raggiungimento della parità di genere<sup>14</sup>.

#### 4. *L'occupazione femminile durante il lockdown e la riapertura*

Vediamo ora come la crisi odierna possa incidere su donne e uomini in maniera diversa, andando a rompere equilibri già fragili. In risposta alla diffusione del virus Covid-19, il governo italiano ha adottato misure restrittive man mano crescenti, culminate da un lato nella chiusura delle scuole di ogni ordine e grado e dall'altro nella sospensione di parte dell'attività produttiva. Il primo decreto (DPCM 22 marzo 2020) che ha

<sup>11</sup> M. Bertrand, *New Perspectives on Gender*, in *Handbook of Labor Economics*, vol. IV, Chapter 17, 2010, pp. 1543-1590.

<sup>12</sup> D. Card, A.R. Cardoso, P. Kline, *Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women*, in «Quarterly Journal of Economics», 131, 2016, n. 2, pp. 633-686.

<sup>13</sup> Si vedano: C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, H. Kleven, J. Zweimüller. *Child penalties across countries: Evidence and explanations*, in «AEA Papers and Proceedings», 109, 2019, pp. 122-126. C. Landais, J.E. Sogaard, H. Kleven, *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, in «American Economic Journal: Applied Economics», 11, 2019, pp. 181-209.

A. Fernandes, S.O. Becker, D. Weichselbaumer, *Discrimination in Hiring based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-scale Field Experiment*, in «Labour Economics», 59, 2019, pp. 139-152.

<sup>14</sup> M. Bertrand, *Gender in the Twenty-First Century*, in «AEA Papers and Proceedings», 110, 2020, pp. 1-24.

Per l'Italia: A. Casarico, S. Lattanzio, *Quanto mi costi: l'effetto maternità sulle donne*, in *laVoce.info*, maggio 2020.

disposto la chiusura delle attività ha introdotto la definizione di lavoratori essenziali e non essenziali, legando la possibilità di continuazione dell'attività produttiva e lavorativa all'appartenenza o meno a una di queste categorie.

L'elaborazione dei dati forniti dal Ministero del Lavoro su un campione di lavoratori italiani<sup>15</sup> mostra che donne e uomini si distribuiscono in maniera pressoché paritaria all'interno dei settori essenziali: su 100 lavoratori, 51 sono uomini e 49 sono donne e, quando si considerano le fasce di età 40-49 e 50-59 anni, l'occupazione femminile supera addirittura quella maschile<sup>16</sup>. Come evidenzia un recente rapporto Ocse<sup>17</sup>, questo riflette l'alto impiego delle donne nelle professioni sanitarie e assistenziali: mediamente circa due terzi dei lavoratori nel settore sanitario sono donne e questa percentuale si eleva a 85% per le professioni infermieristiche e di ostetricia, attestandosi, invece, intorno al 50% per le professioni mediche. Inoltre, le donne compongono per la quasi totalità (90%) la forza lavoro impiegata nell'assistenza a lungo termine (*long-term care*), quest'ultima definita come l'insieme dei servizi sanitari e sociali erogati per un periodo di tempo prolungato a soggetti che necessitano di un'assistenza continuativa a causa di disabilità fisiche e mentali.

Tra le attività non-essenziali domina invece la componente maschile, indipendentemente dalla fascia di età considerata. Ma all'interno delle attività non-essenziali, è importante distinguere tra le mansioni che possono essere svolte a distanza mediante *smart working* e quelle che richiedono la presenza fisica e che, dunque, sono state sospese durante il *lockdown*. Questa distinzione è fondamentale, in quanto, come spiega una recente indagine<sup>18</sup>, i lavoratori che hanno continuato a svolgere le loro mansioni da casa sono esposti a un minore rischio di disoccupazione e a minori perdite economiche rispetto a quanti hanno visto la propria attività sospesa. Purtroppo, ancora non si conosce quale sia stata la diffusione effettiva dello *smart working* tra i lavoratori italiani, né le dif-

<sup>15</sup> I dati cui ci si riferisce sono quelli delle comunicazioni ufficiali del Ministero del Lavoro.

<sup>16</sup> A. Casarico, S. Lattanzio, *La Demografia del Lockdown*, in *laVoce.info*, aprile 2020.

<sup>17</sup> *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, Paris, OECD Publishing, Paris.

<sup>18</sup> A. Adams-Prassl, T. Boneva, M. Golin, C. Rauh, *Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys*, 2020.

ferenze di genere che vi siano state. Possiamo però fare riferimento ad alcuni dati antecedenti il Covid-19 e ad alcune stime per avere un'idea del fenomeno. A questo proposito, i dati Eurostat<sup>19</sup> mostrano che prima della pandemia lo *smart working* era una pratica assai poco diffusa in Italia così come nella gran parte dei Paesi europei, fatta eccezione per i Paesi scandinavi. Nel 2019, il lavoro da casa ha, infatti, coinvolto solo il 3,6% dei lavoratori italiani, interessando maggiormente gli uomini (3,8%) rispetto alle donne (3,3%). Un recente studio realizzato da Boeri, Caiumi e Paccagnella<sup>20</sup> guarda, invece, a quanti lavori possono potenzialmente essere eseguiti a distanza mediante *smart working*. Servendosi dei dati sulle occupazioni di O-NET (*Occupational Information Network*), stimano che in Italia il 24% dei lavori possa essere svolto in modalità remota e che questi siano maggiormente concentrati nei servizi - si pensi, ad esempio, alle professioni legali, gli ingegneri, i professori o gli architetti. In altri settori, quali la manifattura e le costruzioni, invece, gran parte dell'attività richiede la presenza fisica e solo una piccola parte del lavoro, quantificabile intorno al 14% e al 7% rispettivamente, può essere condotta a distanza, perlopiù concentrata nei comparti amministrativi o di marketing. Questi settori, insieme alla ristorazione, al turismo e al commercio al dettaglio, sono quelli più duramente colpiti dalle misure di *lockdown*. Per capire come il lavoro di donne e uomini sia stato influenzato in questa prima fase, è utile guardare alla distribuzione dei due sessi tra i settori economici. La forte concentrazione di donne nel settore dell'istruzione, da un lato, e la superiore presenza degli uomini nella manifattura e nelle costruzioni dall'altro suggeriscono che le donne abbiano avuto maggiori possibilità di lavorare da casa mediante *smart working*. Un rapporto curato da INAPP<sup>21</sup> evidenzia, infatti, che la componente femminile dell'occupazione che ha subito la sospensione totale dell'attività durante il *lockdown* si attesta al 40,2% a fronte del 43,8% degli uomini, mentre la restante parte è rimasta attiva attraverso *smart working* o lavoro in presenza. Il minore impatto sulle donne è imputabile alla maggiore incidenza dell'occupazione maschile nell'industria, dove la

<sup>19</sup> Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, 2018.

<sup>20</sup> T. Boeri, A. Caiumi, M. Paccagnella, *Mitigating the work-safety trade-off*, in CEPR Covid-Economics, Vetted and Real-Time Papers, 2020.

<sup>21</sup> COVID-19: *Misure di Contenimento dell'Epidemia e Impatto sull'Occupazione*, INAPP Policy Brief, 2020.

quota di addetti in imprese sospese è quasi doppia rispetto a quella dei servizi. Ulteriore evidenza giunge dall'Inghilterra, dove si è stimato che il 24% delle donne svolge mansioni che possono essere facilmente eseguite da casa, contro il 19% degli uomini<sup>22</sup>. Queste considerazioni non implicano necessariamente che le donne saranno più protette dal rischio di perdita del lavoro. Se è vero che la possibilità di ricorrere allo *smart working* costituisce un vantaggio nel breve periodo, è altrettanto vero che i posti di lavoro a più forte rischio di essere distrutti sono in quei settori, come la ristorazione e il turismo, che hanno subito la totale interruzione dell'attività a causa delle restrizioni e la cui ripresa anche nel medio periodo è resa incerta dagli sviluppi futuri della pandemia<sup>23</sup>. Questi settori vedono una predominanza di impiego femminile.

La seconda fase della gestione della pandemia, cominciata il 4 maggio, ha visto la riapertura della manifattura, le costruzioni e il commercio all'ingrosso. Per avere un'indicazione dei lavoratori interessati dalla riapertura, è utile analizzare la distribuzione per genere tra i vari gruppi di attività economiche. Attraverso elaborazioni dei dati sopra citati di un campione delle comunicazioni obbligatorie forniti dal Ministero del Lavoro, Casarico e Lattanzio<sup>24</sup> hanno stimato che la ripresa abbia interessato per il 72% gli uomini, in maniera peraltro sub-ottimale rispetto all'evidenza accumulata fino ad ora che la letalità del virus sia inferiore per le donne. Inoltre, il massiccio rientro al lavoro degli uomini avrà molto probabilmente caricato di ulteriori compiti di cura le donne all'interno delle famiglie, rischiando di ridurre ancora di più la loro offerta di lavoro, già minata dalla chiusura delle scuole e dalla assenza di alternative credibili alla gestione diretta dei carichi familiari, come si vedrà nella prossima sezione.

Sebbene questi dati siano preliminari, evidenziano criticità per il lavoro femminile che differenziano questa crisi dalle precedenti, sia per la diversa composizione dei settori più colpiti, sia per la maggior presenza delle donne nel lavoro a tempo determinato, sia per il netto cambio

<sup>22</sup> C. Hupkay, B. Petrongolo, *Work, care and gender during the Covid-19 crisis*, in CEP COVID-19 ANALYSIS, 2020.

<sup>23</sup> A. Adams-Prassl, T. Boneva, M. Golin, C. Rauh, *Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real-time surveys*, in «CEPR Discussion Paper», 14665, 2020.

<sup>24</sup> A. Casarico, S. Lattanzio, *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*, in *laVoce.info*, maggio 2020.

nell'organizzazione del tempo del lavoro e della famiglia imposto dalla pandemia, come discutiamo nel prossimo paragrafo.

### 5. *Come è cambiato il ruolo delle donne all'interno delle famiglie?*

Un secondo fattore è estremamente rilevante ai fini della presente analisi e riguarda le conseguenze prodotte dalla chiusura di tutti gli asili e le scuole sui carichi di lavoro all'interno delle famiglie. Il *lockdown* del sistema di istruzione, oltre a rappresentare un enorme shock per gli studenti e gli insegnanti, ha rivoluzionato l'uso del tempo all'interno delle famiglie, aumentando notevolmente il lavoro domestico e di cura dei figli. Non solo le famiglie si sono trovate a doversi occupare per l'intera giornata dei figli più piccoli per via dell'impossibilità di fare affidamento sui canali di cura formali, ma hanno anche dovuto svolgere un ruolo attivo nell'apprendimento a distanza dei figli più grandi, affiancando, quando possibile, e in certi casi sostituendo gli insegnanti. Questo ha naturalmente rappresentato uno shock rispetto al normale uso del tempo nei nuclei familiari, reso più forte dalle norme di distanziamento fisico che hanno ostacolato il ruolo di cura svolto tradizionalmente dai nonni. Si consideri che, in un Paese come l'Italia, il 37,4% dei bambini tra gli 0 e i 2 anni è affidata ai nonni o ad altri familiari (fonte: Ocse<sup>25</sup>). Naturalmente, lo shock ha riguardato in maniera ancora maggiore i nuclei familiari monogenitore con figli a carico – circa il 15,8% del totale – di cui l'86,4% è rappresentato da madri sole (fonte: Istat, 2016).

La preoccupazione naturale è che gli aumentati carichi familiari pesino in larga misura sulle donne, accentuando norme sociali già esistenti in base alle quali il ruolo principale delle donne dovrebbe essere quello di concentrarsi sulla famiglia. Storicamente le donne sono state responsabili della gran parte del lavoro domestico: secondo gli ultimi dati del World Economic Forum<sup>26</sup> relativi al contesto mondiale, le donne si fanno carico del cosiddetto lavoro di cura non retribuito in una misura tre volte superiore rispetto agli uomini. Questa asimmetria è particolarmente accentuata in Italia, rappresentando uno dei principali ostacoli al raggiungimento del-

<sup>25</sup> *Informal Childcare Arrangements*, OECD Family Database, 2019.

<sup>26</sup> World Economic Forum, *The coronavirus fallout may be worse for women than men. Here's why*, 2020.

la parità di genere nelle opportunità lavorative. Proprio per evitare che l'attuale pandemia e le conseguenti misure di contrasto adottate possano ampliare i divari di genere già esistenti, è bene sin da ora esaminare se si sia osservata in questi mesi una sproporzionata crescita dei compiti di cura in capo alle donne. Se da un lato vi è una naturale predisposizione a pensare che la situazione attuale abbia semplicemente rafforzato i comportamenti già in atto, dall'altro le peculiarità dell'attuale contesto, che ha visto, contemporaneamente, l'impegno delle donne in prima linea nel fronteggiare l'emergenza sanitaria e la forte diffusione del lavoro da casa degli uomini, potrebbe aver favorito un cambio dei ruoli familiari precostituiti, incoraggiando una maggiore partecipazione maschile alle attività di cura. Un primo dato per l'Italia viene dalle domande di congedi parentali durante la pandemia: sulla base dei dati INPS, il 76% dei richiedenti è donna, un numero inferiore rispetto ai normali congedi parentali, ad indicare che i padri hanno fatto ricorso a questo strumento. Un'indagine su dati UK<sup>27</sup> rivela che durante il *lockdown* i padri hanno quasi raddoppiato il tempo dedicato alla cura dei figli, pur continuando a essere coinvolti meno delle madri. In media, i padri si dedicano a qualche forma di cura dei figli durante 8 ore della giornata, rispetto alle 4 precedenti. Indicazioni in questo senso emergono anche da un'indagine<sup>28</sup> su un campione rappresentativo di donne occupate in Italia. L'emergenza legata al Covid-19 ha modificato il comportamento all'interno dei nuclei familiari: il 68% delle donne ha dedicato più tempo agli incarichi domestici durante il *lockdown* rispetto alla situazione precedente e solo il 3% ha diminuito la propria partecipazione a queste attività. Relativamente al tempo dedicato dai genitori alla cura dei figli, il 61% delle madri ha dichiarato di avere aumentato il proprio coinvolgimento in queste attività, contro un 51% riportato per i padri. Questa evidenza avvalorata, da un lato, il sospetto che gli aumentati carichi domestici e legati alla cura dei figli siano ricaduti maggiormente sulle donne durante la pandemia.

D'altro canto, il maggiore coinvolgimento che si è osservato per gli uomini nelle attività familiari può rappresentare un primo passo verso un cambio culturale di lungo periodo che modifichi i ruoli familiari for-

<sup>27</sup> A. Andrew *et al.*, *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown*, IFS Briefing Note BN290, 2020.

<sup>28</sup> D. Del Boca, N. Oggero, P. Profeta, M.C. Rossi, C. Villosio, *Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia*, in *laVoce.info*, 2020.

giati negli anni dalle norme sociali, promuovendo una maggiore condivisione dei compiti di cura.

## 6. Conclusioni

La crisi sanitaria causata dalla diffusione del virus Covid-19 ha innescato conseguenze economiche e sociali profonde, destinate a protrarsi anche quando l'emergenza sanitaria sarà conclusa. Nelle crisi economiche passate, l'occupazione maschile è sempre stata soggetta a maggiori rischi legati perlopiù alla predominanza degli uomini in settori fortemente pro-ciclici, ovvero maggiormente influenzati dal ciclo economico, come la manifattura e le costruzioni. L'attuale crisi, tuttavia, si discosta dalle precedenti per via del forte coinvolgimento delle donne in alcuni dei settori che più hanno risentito e risentiranno delle misure di *lockdown* – tra questi la ristorazione, il turismo e la vendita al dettaglio. Gli effetti di questa crisi sull'occupazione femminile potranno essere, dunque, particolarmente negativi e potranno accelerare l'ampliamento dei divari di genere già esistenti nel mercato del lavoro.

Se le conseguenze sull'occupazione femminile destano grandi preoccupazioni, anche alla luce degli aumentati carichi familiari provocati dalla chiusura delle scuole, d'altro canto, con uno sforzo di ottimismo, si può sperare che questa crisi sia un'occasione per cambiamenti culturali di lungo periodo nelle abitudini di lavoro all'interno delle famiglie. Da un lato, infatti, il maggiore coinvolgimento degli uomini nelle attività familiari durante il *lockdown* potrebbe consolidarsi in futuro, dando vita ad un'inversione di rotta per quanto riguarda il ruolo culturalmente in capo alla donna di cura della casa e dei figli. Dall'altro lato, è possibile che lo *smart working* diventi una pratica lavorativa più diffusa in futuro, permettendo alle famiglie di raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro di cura e lavoro sul mercato. Molto dipenderà anche dalle ulteriori risposte che la politica metterà in campo. Uguaglianza di genere e riduzione degli stereotipi sono termini che in questi mesi si sono spesso sentiti ripetere; in molte occasioni, più come richiamo contro prassi e comportamenti che tuttora tendono ad escludere le donne dai luoghi decisionali, che come principio ispiratore delle scelte che si compiono. È questa logica che deve cambiare, a beneficio di tutti.