

**CONFERENZA STAMPA DI PRESENTAZIONE
DEL PROGETTO “LAVORATRICI CONTRO COVID:
8 STORIE DI RESILIENZA PER L’8 MARZO”****Roma, 3 marzo 2021****LA TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE
NEL QUADRO DELLA NORMATIVA EMERGENZIALE DA COVID-19**
a cura di Maria Giovannone, Responsabile dell’Ufficio Salute e Sicurezza ANMIL

Nell’ultimo anno, la pandemia da Covid-19 ha generato un impatto specifico sulla situazione del lavoro delle **donne**, aggravando disuguaglianze di genere che già segnavano il nostro Paese, e generando nuovi problemi, tra cui la chiusura degli istituti scolastici e il venir meno del sostegno da parte della rete familiare. Dunque, maggiori difficoltà di bilanciamento tra lavoro e carichi familiari che hanno contribuito ad ampliare il divario di genere. Nell’attuale contesto pandemico le donne sono infatti i soggetti maggiormente messi alla prova dal punto di vista socioeconomico, soprattutto in termini occupazionali.

Nella consapevolezza di tale situazione, il Legislatore nazionale, nei provvedimenti normativi e regolamentari emanati durante l’emergenza, ha previsto importanti misure volte a tutelare, e incentivare, il lavoro femminile. In tal senso, *in primis*, il potenziamento dello svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile, con risvolti interessanti in termini di occupazione femminile. D’altra parte, fin dalla sua istituzione il lavoro agile è stato considerato come uno strumento ideale di conciliazione vita-lavoro per tutti i lavoratori, e ancor di più per le donne, che attraverso il suo impiego hanno visto rimossi ostacoli significativi al lavoro (pendolarismo, cura dei figli, ecc.). È tuttavia durante la pandemia che, mediante una *mutata ratio* del suo impiego, lo *smart working* si è dimostrato, in aggiunta, uno strumento di prevenzione fondamentale quale modalità preferenziale, quando non obbligatoria, di svolgimento del lavoro subordinato nei limiti di compatibilità con il tipo di attività svolta. Infatti, negli atti normativi e regolamentari che si sono rapidamente susseguiti, il Legislatore in riferimento al settore privato ha fortemente raccomandato il ricorso al lavoro agile (da ultimo nel D.P.C.M. 14 gennaio 2021), mentre per il settore pubblico ha sancito inizialmente l’obbligo temporaneo del suo impiego come modalità ordinaria di svolgimento dell’attività lavorativa, salvo che per le indifferibili attività in presenza, e successivamente come una delle modalità ordinarie di svolgimento dell’attività stessa (da ultimo D.P.C.M. Dipartimento della Funzione Pubblica 20 gennaio 2021). Si tratta di una disciplina derogatoria, seppur temporanea, che ha consentito il ricorso al lavoro agile in forma semplificata, attraverso la sospensione dell’obbligo dell’accordo individuale e l’assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Sempre in tema di lavoro agile, a sostegno del ruolo di genitore-lavoratore, il Legislatore ha previsto specifiche disposizioni che hanno reso più agevole la conciliazione degli impegni lavorativi con la sospensione delle attività scolastiche, ed extra-scolastiche, o nel caso di quarantena dei figli.

In linea generale si tratta di misure che, sia che la lavoratrice scelga di adottare direttamente sia che siano utilizzate dal padre dei propri figli, rappresentano un fondamentale sostegno alla prosecuzione della propria attività lavorativa in un momento storico particolare. Precisamente, è stato



ricosciuto¹ il diritto a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile ai genitori di figli minori di anni sedici per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, disposta a seguito di contatto verificatosi nell'ambito di attività scolastiche e di determinate attività extrascolastiche, nonché in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici. Nel caso di prestazioni lavorative non svolgibili in modalità agile, in alternativa per uno dei genitori, è stato invece previsto un apposito congedo, consistente nella possibilità di astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. Per tali periodi di congedo è stata riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Mentre, in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, ai genitori è stato attribuito il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tuttavia, i menzionati benefici sono stati concessi per periodi compresi entro il 31 dicembre 2020 e nel limite di spesa di 93 milioni di euro per l'anno 2020.

Particolare attenzione è stata poi rivolta ai genitori lavoratori dipendenti privati che abbiano almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992, per i quali è stato sancito² il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, fino al 30 giugno 2021, a condizione però che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica. Tale diritto è stato riconosciuto anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi stabiliti dalle disposizioni vigenti in materia.

Inoltre, è stato previsto³ un congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado. Nello specifico, limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado, e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è stata riconosciuta, alternativamente ad entrambi i genitori di alunni delle suddette scuole, lavoratori dipendenti, la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza. Per tali periodi di congedo fruiti è stata concessa, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa. Il beneficio è stato esteso anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura. È altresì opportuno rilevare che, ancor prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Legislatore, con la legge di Bilancio 2019⁴, ha riconosciuto la priorità, nell'accesso al lavoro agile, a due categorie di lavoratrici che più di altre hanno difficoltà a coniugare le esigenze familiari con quelle professionali, cioè: le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e le lavoratrici/lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della l. n. 104/1992.

Nonostante siano evidenti i vantaggi apportati in termini lavorativi alle donne dall'ampliamento dell'utilizzo dello smart workig, non sono mancate le perplessità di coloro che ne hanno dato una

¹ Dall'art. 21-bis del D.L. n. 104/2020 (convertito con modifiche dalla l. n. 126/2020), come modificato dall'art. 22 del D.L. n. 137/2020 (convertito con la l. n. 176/2020).

² All'art. 21-ter del D.L. n. 104/2020, convertito con modifiche dalla l. n. 126/2020.

³ Dalla l. n. 176/2020 di conversione con modifiche del D.L. n. 137/2020 (c.d. decreto Ristori).

⁴ Legge n. 145/2018, art. 1, co. 486.



chiave di lettura negativa, ravvisando nel lavoro agile “emergenziale” un rischio di peggioramento, in termini di socialità e maggior carico di cura familiare e domestico, dello *status* di donna lavoratrice, con conseguente possibilità di incisione sulla scelta di lasciare lavori precari o scarsamente retribuiti. In tal senso, tuttavia, per attenuare tali eventuali risvolti negativi, un ruolo determinante ha certamente avuto la possibilità di ricevere un contributo per i servizi di *baby sitting*, in alternativa a specifici congedi parentali, riconosciuti dai vari decreti Cura Italia, Rilancio e Ristori. Anche la proroga per il 2021 del congedo obbligatorio di paternità, prevista nella legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020), è sicuramente una misura che può essere letta come maggior opportunità lavorativa da parte delle neo mamme. Inoltre, nell’ampio ventaglio di interventi in materia di lavoro inseriti nella manovra finanziaria della legge n. 178/2020 (ad esempio trattamento di integrazione salariale, la c.d. CIG autonomi e il divieto di procedere a licenziamenti individuali per g.m.o. e a quelli collettivi per motivi economici), ve ne sono alcuni con specifico richiamo al lavoro femminile. Il riferimento è, in materia previdenziale, alla proroga di Opzione donna e la conferma per il 2021 della cosiddetta Ape sociale; mentre in tema di incentivi per l’occupazione è stato disposto lo sgravio contributivo per l’assunzione di lavoratrici donne nel biennio 2021-2022.

Gli interventi in materia di lavoro previsti dalla legge di Bilancio 2021 si raccordano con le iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato dall’allora Consiglio dei Ministri il 12 gennaio 2021. Nel dettaglio, il PNRR è il programma di investimenti e di interventi che l’Italia deve presentare alla Commissione europea, nell’ambito del Next Generation EU, per rispondere alla crisi economica e sociale determinata dalla pandemia da Covid-19. Il PNRR - nella versione approvata a gennaio 2021 che però potrebbe subire delle modifiche a seguito della nomina del nuovo Consiglio dei Ministri - si sviluppa secondo tre assi strategici (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) e sei missioni che mirano anche a tre grandi obiettivi orizzontali, tra cui la parità di genere. Il Piano, dunque, prevede una decisa azione a favore della parità di genere, attraverso il sostegno all’occupazione e all’imprenditorialità femminile, l’attuazione di diversi interventi abilitanti, a partire da servizi sociali quali gli asili nido, e di adeguate politiche per garantire l’effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata. Nel documento viene infatti evidenziato che la disuguaglianza di genere limita il potenziale contributo delle donne alla crescita economica del Paese; la sua natura trasversale richiede un’ottica e una politica multidimensionali e intersettoriali. La parità di opportunità e di diritti va infatti realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall’occupazione alla remunerazione, dall’istruzione al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi, fino a toccare il tema - purtroppo ancora drammatico - della violenza di genere.

Proprio in tema di violenza di genere, importanti risvolti positivi sono riscontrabili nella legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ha ratificato la Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale dell’OIL. Con il provvedimento è stata data piena ed intera esecuzione alla medesima Convenzione.

Nello specifico, con la Convenzione OIL n. 190 ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere. Precisamente, ai sensi dell’art. 1 della Convenzione OIL n. 190 l’espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. Mentre l’espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione OIL n. 190 prevede che ciascun Membro si impegni a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, con particolare riferimento: alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso. Inoltre, la Convenzione ha lo scopo di proteggere le lavoratrici/lavoratori indipendentemente dal loro *status* contrattuale, ricomprendendo anche coloro che stanno vivendo una esperienza formativa, i tirocinanti, gli apprendisti, i volontari, nonché coloro che sono stati licenziati o che sono in cerca di lavoro. Essa si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, sia nell'economia formale che in quella informale, e in aree urbane o rurali. Anche il concetto di "luogo di lavoro" è molto ampio, riferito a tutti quei luoghi dove la lavoratrice/lavoratore è retribuito (anche in pausa o nel momento in cui usa i servizi igienici), oppure i luoghi percorsi durante gli spostamenti, i viaggi, gli eventi e la formazione inerenti l'attività lavorativa e il percorso casa-lavoro. È importante evidenziare che, riconoscendo che tali comportamenti possono essere veicolati anche tramite gli strumenti digitali, anche le comunicazioni attraverso l'uso della tecnologia sono ricomprese nel concetto di lavoro.

In conclusione, le misure adottate dal Legislatore nell'ultimo anno, passate in rassegna in questo contributo, se pur in modo non esaustivo, hanno contribuito ad attenuare, o quanto meno a non accentuare, il divario di genere, che tuttavia continua a caratterizzare la realtà lavorativa nazionale delle donne, peraltro aggravata dal contesto pandemico. L'auspicio è che le future manovre economiche e lavoristiche lo riducano fino ad azzerarlo, garantendo così non solo formalmente ma anche sostanzialmente il principio di piena uguaglianza sancito dalla Carta Costituzionale.

