



**PANDEMIA
POST PANDEMIA
E DIRITTO DEL LAVORO
QUALI CONSEGUENZE DURATURE?**

**PANDEMIA, POST PANDEMIA E DIRITTO DEL LAVORO
QUALI CONSEGUENZE DURATURE?**



Editoriale Scientifica

LLC
Labour Law Community

**Pandemia, post pandemia
e diritto del lavoro
Quali conseguenze durature?**

Editoriale Scientifica

Proprietà letteraria riservata

© Copyright 2022 Editoriale Scientifica s.r.l.
via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli
www.editorialescientifica.com info@editorialescientifica.com
ISBN 979-12-5976-306-8

INDICE

<i>Prefazione</i>	7
di MARZIA BARBERA, RICCARDO DEL PUNTA, FEDERICO MARTELLONI e VALERIA NUZZO	

Parte prima

Crisi pandemica ed emergenza occupazionale nel contesto globale

OLÍVIA DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO	
<i>What can we learn from the ILO to face the post-pandemic world of work? Revisiting international labour standards</i>	13
MARIA HEMÍLIA FONSECA e CATHARINA LOPES SCODRO	
<i>Covid 19, “lockdown generation” and professional training for youth</i>	23
MARCELLO D’APONTE	
<i>Le trasformazioni del diritto del lavoro per effetto della pandemia mondiale: quale sostenibilità per il diritto del lavoro?</i>	37
MICHELA RIMINUCCI	
<i>Rising Inequalities in Japan in the Wake of the Corona Shock</i>	57
ŁUCJA KOBROŃ-GĄSIOROWSKA	
<i>“Corona” problems in a labor law protection in Poland</i>	83

Parte seconda

Conciliazione vita-lavoro, gender gap e lavoro di cura

ROSITA ZUCARO	
<i>Il differenziale di genere nel lavoro di cura. La “conciliazione emergenziale” analizzata alla luce del quadro europeo</i>	103
MATTEO TURRIN	
<i>La tutela dei lavoratori fragili durante ed oltre l'emergenza pandemica: esigenze di cura ed assistenza, di conciliazione vita-lavoro e di protezione della salute</i>	125

FRANCESCO BELMONTE	
<i>La tutela della genitorialità nelle prime fasi della crisi epidemiologica</i>	155
EVA LACKOVA	
<i>Peripezie di una lavoratrice madre nel mondo pandemico</i>	175
GIOVANNI DI CORRADO	
<i>Pandemia e lavoro: il covid-19 è anche una questione di genere</i>	191

Parte terza
Il mercato del lavoro durante e dopo l'emergenza pandemica
tra vecchi e nuovi rischi

ADELE BIANCO	
<i>Le politiche sociali ai tempi del Covid-19. I Servizi per l'Impiego</i>	209
RICCARDO TONELLI e SOFIA GUALANDI	
<i>Il rapporto di lavoro dei riders alla prova del covid-19</i>	227
ROBERTO PETTINELLI	
<i>Filiera agroalimentare, caporalato e pratiche commerciali sleali. Servi sunt? immo homines</i>	251
WILLIAM CHIAROMONTE e MADIA D'ONGHIA	
<i>Migranti, lavoro e pandemia: nuovi problemi, vecchie risposte?</i>	289
MARTA GIACONI, LORENZO GIASANTI e SIMONE VARVA	
<i>Nuove prospettive di controllo nel rapporto di lavoro: i sistemi di riconoscimento facciale</i>	311
<i>Bibliografia</i>	335
<i>Gli autori</i>	379

**Il differenziale di genere nel lavoro di cura.
La “conciliazione emergenziale” analizzata alla luce
del quadro europeo***

ROSITA ZUCARO

SOMMARIO: 1. Cenni introduttivi. – 2. L’evoluzione della conciliazione vita-lavoro nell’ordinamento europeo. – 2.1 La direttiva 2019/1158/UE: direttrici di analisi. – 2.2 Il work-life balance per genitori e *caregivers*. – 3. Il recente contesto italiano. La conciliazione vita-lavoro nella normativa dell’emergenza sanitaria. – 3.1 Le politiche genitoriali emergenziali nel sistema multilivello – 4. Brevi riflessioni conclusive.

1. Cenni introduttivi

La “cura” non delegabile alla macchina può essere definita l’epiteto dei difficili tempi attuali e non a caso figura nella denominazione di uno degli atti di riferimento della normativa emergenziale¹. Al di là della sua centralità il lavoro di cura è spesso “invisibile” e grava in netta prevalenza sulle donne, costituendo uno dei maggiori ostacoli al superamento del gender gap².

Trattasi, peraltro, di una attività complessa, articolandosi in forme di assistenza non solo diretta, personale e relazionale, a volte di carattere biologico, quali l’allattamento, ma anche indiretta, come ad esempio cucinare per un genitore anziano od occuparsi delle pulizie domestiche. Non determina stupore, pertanto, che il tempo dedicato *affec-*

* Le opinioni espresse dall’autrice non impegnano l’Istituto di appartenenza.

¹ Il riferimento è chiaramente al d.l. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modificazioni in legge n. 27 del 24 aprile 2020.

² Si vedano gli ultimi dati Eurostat (2020), *Sustainable development in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, p.105 ss. che evidenziano il persistente differenziale, con forme più o meno gravi all’interno, del contesto europeo.

tionis causa a tali attività sia alquanto elevato: 179 milioni di ore giornaliere, di cui il 76,2% è in capo alla popolazione femminile attiva tra i 25 e i 54 anni (ILO 2018). Inoltre, a conferma della gravosità del fattore culturale, risulta che ancora oggi i due terzi della popolazione adulta dei paesi Europei obiettivo convergenza ritiene che il ruolo principale della donna sia la cura della famiglia e della casa (Eurobarometro 2017), con analoghe tendenze anche a Cipro, in Croazia, Slovenia, Irlanda e Italia (Blaskó, Papadimitriou, Manca 2020, p. 5).

Atteso tale scenario il tema del *work-life balance* è all'ordine del giorno nell'agenda europea, per la quale: «la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti nello spirito della Carta dei diritti fondamentali, con misure che siano disponibili a ogni individuo [...]»³.

Una dichiarazione programmatica che ha avuto recente attuazione precettiva con l'adozione della direttiva 2019/1158/UE, la quale ha aperto un nuovo capitolo nell'area della conciliazione vita-lavoro europea.

Nel presente contributo una breve panoramica ragionata sull'evoluzione del quadro normativo europeo costituisce la base per l'analisi giuridica delle misure per la cura genitoriale previste all'interno della normativa adottata in risposta alla pandemia da Covid-19.

Obiettivo posto nella domanda di ricerca qui sottesa è procedere a un'analisi sistemica degli istituti emergenziali, in quanto pur tenuto conto delle peculiarità della crisi epidemiologica, trattasi di norme aventi comunque un'incidenza sull'ordinamento e che non sembra aver agito almeno da argine a un aggravio del divario di genere⁴. La scuola da remoto, la DAD o *smartschooling* dei neologismi mediatici, nell'applicazione estesa a tutta l'istruzione scolastica⁵, unitamente alle

³ Parlamento Europeo, *Risoluzione del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*, P8_TA (2016)0338.

⁴ Per un'analisi generale da ultimo il rapporto ILO (2020), *Monitor COVID 19 and the world of work. Third edition*, Geneva: International Labour Office; con focus specifico sull'Italia invece M. Esposito (a cura di), *Gender Policies Report 2021*, INAPP.

⁵ Rispetto agli atti adottati inizialmente, a partite dall'art. 1 lett. s del DPCM del

esigenze di cura dei malati cronici o dei contagiati, hanno infatti determinato l'emersione ancor più grave di una distribuzione di genere iniqua del *care work*.

2. L'evoluzione della conciliazione vita-lavoro nell'ordinamento europeo

Prima di procedere all'analisi centrale di questo contributo, corre l'obbligo di un breve inquadramento della fattispecie nell'ordinamento UE. Il *work-life balance*, volto alla cura genitoriale, è stato inizialmente teorizzato in Europa quale strumento per il perseguimento della parità di genere, attraverso una legislazione in tema di famiglia e lavoro incentrata su un approccio *mother friendly* (cfr. Gottardi 2009, p. 32 ss.; Pasquarella 2017, 42; cfr. per un inquadramento sociologico delle policies Prandini 2006, p. 69-108).

È solo al finire della prima decade degli anni Duemila che avviene il superamento del modello sociale tradizionale basato sul *male breadwinner-female caregiver* (Crompton 1999), in cui la netta divisione tra lavoro di cura familiare in capo alle donne e lavoro retribuito, assoluto predominio maschile, non determinava neanche l'insorgere di problematiche di conciliazione.

Pertanto, il Legislatore europeo comincia ad attivarsi concretamente attraverso azioni in linea con la tesi secondo cui «il successo delle strategie dirette ad aumentare i tassi di occupazione dipende dalla possibilità offerta sia alle donne che agli uomini di trovare un equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare»⁶.

24 ottobre 2020 sembra esservi stato un cambio di approccio. Si rileva, infatti, una maggiore attenzione al profilo di cura, oltre che alle diverse esigenze didattiche, atteso che, in luogo di una modalità da remoto totale e per tutte le classi, è stata introdotta una differenziazione per le scuole dell'infanzia e le istituzioni scolastiche del primo ciclo, nelle quali l'attività didattica doveva rimanere in presenza.

⁶ Commissione delle Comunità europee, *Relazione sulla parità tra uomini e donne*, 19 febbraio 2004, COM (2004) 115.

2.1. La direttiva 2019/1158/UE: direttrici di analisi

Trascorso un decennio dall'adozione della direttiva 2010/18/UE sui congedi parentali, l'Unione Europea intraprende un passo avanti nel percorso verso il conseguimento di una più equa distribuzione delle attività di cura familiari, promulgando la direttiva n. 2019/1158/UE. Un difficile compromesso è alla base di tale normativa, facilmente evincibile dai lunghi tempi di gestazione, dai cambi di rotta, nonché da un previsto arco temporale maggiore per il suo recepimento negli ordinamenti interni (cfr. Chierogato 2019, p. 125; Gottardi 2020, p. 7 ss.; Izzi 2020 p. 345; Tinti 2020, p. 23 ss.; Bonardi 2021, p. 731 ss.).

Sebbene con contenuti limitati in raffronto alle proposte che l'avevano preceduta, la direttiva *de qua* presenta un immediato indicatore, di una fase comunque evolutiva, già a partire dalla rubrica. Infatti, per la prima volta un atto normativo europeo è dedicato al *work life-balance*, che seppur circoscritto alla cura compare, sin da subito, il riferimento non solo alla genitoriale ma anche, più in generale, a quella prestata da chiunque assista un congiunto.

Rimane però aperto il dibattito se la sua visione sia ancora eccessivamente incentrata sul conseguimento della parità di genere nell'ottica della partecipazione delle donne al mercato del lavoro⁷, in luogo di quella degli uomini nei contesti familiari (Tinti 2020, p. 23 ss. parzialmente contra Izzi 2020, 2, p. 333). In tal senso il contributo appare comunque significativo se si considera che anche la più recente giurisprudenza europea, seppur in parte superando precedenti orientamenti, evidenzia in materia una fase ancora in itinere⁸.

La direttiva si colloca, inoltre, nel solco del "European Pillar of social rights", il quale pur se giuridicamente non vincolante, costituisce comunque roadmap dell'azione sociale europea volta alla piena realiz-

⁷ Il Sesto *Considerando* menziona, infatti, l'obiettivo di «contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro».

⁸ Si veda, da ultimo, Corte di Giustizia UE, Sez. I, 18 novembre 2020, causa n. C-463/19, per il cui commento si consenta rinvio a nota di Zucaro 2021, p. 369 ss.; nonché Scarponi 2021, p. 6 ss., anche per i riferimenti.

zazione di diritti già riconosciuti dal sistema oppure prossimi a ricevere una configurazione giuridica *ad hoc* (Vesan, Corti 2018, p. 557 ss.)⁹.

Il *work-life balance* cui sembra quindi orientato il carattere precettivo-promozionale della direttiva, è volto a «contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro»¹⁰, affrontando per la prima volta, il tema delle responsabilità di cura familiare in capo alla popolazione lavorativa in modo integrato, obbligando gli Stati membri a «intervenire sui vuoti e le incongruenze presenti nei propri sistemi nazionali di *work-life balance*» (Izzi 2020 p. 341; cfr. Busby 2018, p. 104 ss.; Carracciolo di Torrella 2017, p. 187 ss.).

Il *goal* alla base della normativa *de qua* relativo al raggiungimento della parità di genere, si focalizza quindi sull'introduzione di misure che possano pungolare una maggiore presenza maschile nella cura, non solo genitoriale, che viene connessa tra l'altro anche al bisogno sociale dell'innalzamento dei tassi demografici, ma anche in riferimento ai fenomeni emergenti dai loro squilibri, e quindi inerenti a una cura parentale più generale, dal genitore anziano al congiunto malato cronico¹¹. È evidente, pertanto, che la prospettiva nella quale si colloca la direttiva è più ampia del passato poiché non interviene solo in merito ai bisogni filiali, ma anche in ordine alle esigenze di assistenza connesse ai crescenti cambiamenti demografici¹² (cfr. Tinti 2020, p. 23 ss.).

⁹ In merito la direttiva si pone l'obiettivo di attuare i principi della parità di genere collocati non solo nell'ambito delle pari opportunità, ma anche con riferimento all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, così circostanziato all'art. 9 del citato Pilastro: «i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato».

¹⁰ Sesto considerando della Direttiva.

¹¹ Nel recente Eurostat, *Rapporto Ageing Europe 2019*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019 emerge che l'età media della popolazione europea è di 43,1 anni, e tale dato indica che la metà dei cittadini europei ha superato tale soglia d'età e la popolazione anziana di anni pari o superiore a 65 anni è destinata a salire dai 101 milioni all'inizio del 2018 a 149 milioni entro il 2050.

¹² Si ricorda che la condivisione delle attività di cura costituisce anche una rispo-

2.2. Il *work life-balance* per i genitori e *caregivers*

In ordine agli aspetti specificatamente dedicati alla cura genitoriale, si ritiene opportuno innanzitutto evidenziare che la direttiva 2019/1158/UE introduce nel panorama normativo europeo un congedo di paternità, non meramente suppletivo ed equivalente a quello di maternità in termini di esclusività nel godimento del diritto e di copertura economica, ma differente nella durata.

Infatti, laddove la maternità a livello europeo è garantita con uno standard minimo di 14 settimane, il diritto di paternità è fissato in poco più di una settimana (dieci giorni), e la scelta legislativa in merito al decorrere del termine per il godimento, ossia se dopo la nascita del figlio o anche prima della stessa, è rimessa agli Stati membri. Tale normativa nella possibilità di godere del congedo di paternità anche previamente alla nascita del figlio sembra porre un evidente cambiamento in relazione alla finalità di cura della prole, considerato che nel caso paterno non sussistono esigenze di carattere strettamente biologico (si consenta rinvio a Zucaro 2021, p. 369).

Nonostante la durata contenuta, il riconoscimento a livello europeo di un diritto del padre a un congedo obbligatorio rappresenta un'innovazione importante nel percorso di scardinamento delle persistenti barriere del soffitto di cristallo poiché non solo riconosce definitivamente all'uomo un ruolo proprio nel contesto familiare¹³ (cfr. Izzi 2020, p. 343; Vallauri 2020, p. 147 ss.), ma attribuisce anche una mag-

sta al bisogno sociale dell'innalzamento dei tassi demografici. Si veda la Risoluzione del Parlamento UE 13 settembre 2016 *sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale* che in più punti evidenzia la correlazione positiva tra il riequilibrio di genere nei carichi di cura, improntato alla condivisione, e l'innalzamento dei tassi di natalità.

¹³ Si pensi all'Italia dove a lungo (sino a quanto di recente previsto dall'art. 1, comma 134, della legge del 30 dicembre 2021, n. 234) l'unico diritto di paternità stabilmente inserito nell'ordinamento è quello di cui all'art. 28 del T. U. sulla maternità e paternità. In realtà si tratta di un congedo di maternità che "si traferisce" in capo al padre, quando la madre è impossibilitata a goderne in quanto morta o affetta da grave infermità ovvero in caso di abbandono, o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

giore centralità all'interesse del minore a sviluppare un rapporto equilibrato con entrambe le figure genitoriali, ossia l'attenzione al cosiddetto *best interest for the child* (Militello 2020, p. 130; Scarponi 2021, p. 11).

Un ulteriore importante passaggio è inoltre rinvenibile nella previsione secondo cui titolare di tale congedo possa essere, in alternativa al padre, un secondo genitore equivalente, se e nei termini in cui il diritto dei singoli Stati membri lo riconosca. Nello specifico questa espressione *gender-neutral* evidenzia con certezza la titolarità del congedo di paternità anche in capo alla partner della madre, nel caso in cui il diritto nazionale preveda l'adozione o la cosiddetta *stepchild adoption* per le coppie omosessuali, in modo da eliminare una possibile discriminazione per orientamento sessuale (Militello 2020, p. 138)¹⁴.

Sul versante genitoriale si interviene inoltre in materia di congedo parentale. Sebbene, come accennato, misura improntata ad un modello volto alla equa condivisione del lavoro di cura, resta che nell'utilizzo concreto sono soprattutto le donne a beneficiarne, per le ricordate ragioni di carattere culturale, oltre che retributive, nonché per i costi dei servizi all'infanzia.

In tale ambito il Legislatore europeo agisce mostrando una maggiore consapevolezza relativamente alle misure che rappresentano un effettivo pungolo all'utilizzo del congedo parentale da parte paterna (Eurofound 2019, 19 ss.), prevedendo un rafforzato meccanismo del "*take it or loose it*" - ossia la definizione di una quota non trasferibile del congedo parentale - *policy* ritenuta tra le più efficaci nel determinare un maggior utilizzo paterno¹⁵.

¹⁴Trattasi della figura del genitore equivalente disciplinata solo in alcuni paesi membri, come ad esempio la Finlandia si veda Eurofound, *Parental and paternity leave. Uptake by fathers*, Eurofound, *Parental and paternity leave in EU Member States*, Eurofound: Dublin, 2019.

¹⁵Tra i vari Eurofound, *cit.*, 2019; Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, *cit.*, 2015; Coface, *European Reconciliation Package*, Coface: Bruxelles, 2016; in Italia si veda il recente studio dell'ANPAL, *Conciliazione vita-lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*, Collana biblioteca ANPAL, 2019, p. 9 ss.

L'importanza di una misura che costituisca un'effettiva "spinta gentile" (Thaler, Sunstein 2009) verso il godimento di determinate misure da parte degli uomini è essenziale perché questi ultimi, a differenza delle donne, sono anche meno abituati a una "gestione esterna" del proprio tempo di vita.

Tuttavia, nel testo definitivo, il compromesso politico si è attestato nella previsione di tale policy nell'ammontare di soli due mesi non trasferibili (*ex art. 5, comma 2*), con la conseguenza che una quota dello standard minimo può essere ancora trasferita dal padre alla madre (Chierigato 2019, p. 135 ss.).

Per quanto attiene al versante economico non è stato raggiunto l'accordo su una determinata soglia di indennità poiché avrebbe avuto un impatto molto rilevante sulla sostenibilità dei sistemi di conciliazione vita-lavoro dei vari Paesi europei, i quali sul punto si presentano particolarmente eterogenei¹⁶. L'assenza di tale previsione costituisce un limite, atteso che una copertura retributiva adeguata è notoriamente un elemento utile nello "stimolare" il godimento del congedo da parte dei padri (Coface, 2017; in riferimento al caso specifico Italia cfr. Gottardi 1997; Calafà 2007; Nunin 2016), così come la misura *take it or lose it* (Van Belle ed. 2018).

Una certa discrasia, oltre che un ulteriore limite della direttiva, si ha in riferimento alla condizione richiesta per l'insorgenza del diritto al congedo parentale, in quanto rimane facoltà dei Paesi membri subordinarne il riconoscimento a una determinata anzianità contributiva di massimo un anno (di cui all'art. 5.4), in luogo di un'indicazione programmatica, espressa nel preambolo al considerando 21, di rendere accessibile la misura «a tutti i lavoratori che hanno responsabilità genitoriali».

Viene inoltre previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie per garantire che le lavoratrici e i lavoratori abbiano il diritto di chiedere il congedo parentale in modalità flessibile (*ex art. 5.6*). Tuttavia, la portata precettiva di tale articolo è contenuta, non essendo

¹⁶ Il tasso varia sensibilmente, ossia si passa dall'assenza totale di retribuzione (p.e. Cipro, Grecia e Malta), al 30% dell'ultima retribuzione (p.e. Italia) fino ad arrivare al 100% della retribuzione base (p.e. Danimarca), sul punto Eurofound, *cit.*, 2019.

previsto in capo al datore di lavoro alcun obbligo di concessione, essendo egli esclusivamente gravato da motivazione scritta in caso di diniego da presentarsi entro un congruo arco temporale.

Come accennato, carattere innovativo presenta l'inserimento nel sistema europeo di conciliazione vita-lavoro di un *carers' leave*, ossia un congedo per prestatori di assistenza pari a 5 giorni all'anno (art 6). Nello specifico, a poterne beneficiare sono coloro che si occupano della «assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare [...] a causa delle condizioni di salute gravi», intendendosi per familiare il figlio o il genitore del «lavoratore, come pure il coniuge o il partner di un'unione civile se tali unioni sono previste dal diritto nazionale»¹⁷.

Non può non evidenziarsi però che la previsione oltre a essere particolarmente limitata nella durata, lo sia anche in ottica retributiva, non richiedendo agli Stati membri alcuno standard minimo o non prevedendo alcun obbligo in tal senso. È evidente che tale carenza possa innalzare il rischio che a fruirne maggiormente siano i familiari con un reddito più basso, e quindi generalmente le donne¹⁸, comprimendone in tal modo l'efficacia rispetto all'obiettivo della parità di genere, come la letteratura di matrice europea da tempo evidenzia¹⁹.

La direttiva agisce poi su un altro *fil rouge* inerente alla flessibilità del lavoro in ottica di *work-life balance*, ossia bilanciare l'organizzazione della vita professionale e di quella familiare anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro. Nello specifico il Legislatore europeo dispone all'art. 9 che i lavoratori e le lavoratrici con figli fino agli otto anni, ma

¹⁷ Questa facoltà di astensione per i *caregivers* di cui all'art. 6 si aggiunge a quanto previsto all'art. 7 il quale prevede il diritto di assentarsi dal lavoro «per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti», previsto già a partire dalla direttiva 34/96 a beneficio di qualsiasi lavoratore e lavoratrice.

¹⁸ Per un'analisi in merito all'importanza della previsione retributiva o indennitaria per agire sull'asimmetria di genere nella fruizione dei congedi per la cura, si rinvia al rapporto di Coface, *Assessment of the European Commission work-life balance for parents and carers*, Coface: Bruxelles, 2017.

¹⁹ Coface, cit., 2017.

anche i caregivers²⁰, abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di cura, diritto in precedenza riconosciuto solo ai genitori, che rientravano nel novero dei beneficiari del congedo parentale, e quindi ulteriore indicatore dell'allargamento dell'area di cura tutelata.

Al diritto, che sorgerebbe solo in capo a coloro con almeno sei mesi di servizio, anche in questo caso non corrisponde però un necessario obbligo del datore di lavoro, il quale è esclusivamente tenuto a rispondere alla richiesta, entro un tempo congruo e motivando l'eventuale diniego o rinvio. Parte della dottrina, con cui si concorda, evidenzia che tali obblighi, pur avendo carattere per lo più procedurale, hanno comunque l'effetto di generare una maggiore attenzione datoriale su diversificate esigenze di vita familiare della propria popolazione aziendale, in quanto la risposta negativa non motivata, o motivata in modo inadeguato, può essere oggetto di impugnazione giudiziaria (cfr. Bell 2019; Izzi 2020, p. 347). D'altra parte, il riconoscimento di un vero e proprio diritto soggettivo a carattere potestativo potrebbe polarizzare ulteriormente le posizioni individuali ponendole in un'ottica talmente conflittuale da provocare l'effetto opposto, laddove un approccio più collaborativo, attraverso la leva di un welfare integrativo eticamente responsabile pungolato con una normativa di accentuato valore promozionale, potrebbe essere più utile al superamento condiviso anche di persistenti blocchi socio-culturali (Zucaro 2022).

La direttiva contiene infine un rafforzamento delle tutele antidiscriminatorie nei confronti di coloro, che esercitano il diritto a fruire del congedo, consistente nel divieto di trattamento meno favorevole in caso di domanda di congedo o di godimento dello stesso (art. 11), nonché, da un lato, il divieto di licenziamento per motivi legati alla domanda o alla fruizione di un congedo e, dall'altro, il rafforzamento della posizione processuale dei beneficiari, consistente nell'estensione dell'inversione dell'onere della prova sul datore di lavoro, in caso di presunta discriminazione per motivi legati all'esercizio o alla richiesta

²⁰ Trattasi di una tipologia di beneficiario che non in tutti gli ordinamenti ha uno specifico riconoscimento giuridico. Questo è ad esempio il caso dell'Italia. In tema Borrelli 2020, p. 653 ss.; Pistore 2020 p. 205 ss.

di un congedo (art. 12). A parere di colei che scrive, anche alla luce di tale novità normativa, non può ritenersi che sussista un generale divieto di discriminazione per motivi connessi alle cure familiari, in quanto non costituisce uno specifico fattore discriminatorio riconosciuto dall'ordinamento europeo (cfr. Carracciolo di Torrella 2017, p. 194; Id. 2016, p. 261 ss.).

Si ritiene, comunque, che potrebbe costituire un corollario al divieto di essere discriminati per genere o per disabilità, e in questo senso il riferimento è alla discriminazione per «associazione», che sussiste quando la vittima del trattamento differenziale non s'identifica con il soggetto che possiede il fattore vietato, come indicato dalla giurisprudenza in materia. In merito si ricorda ad esempio il caso *Coleman c. Attridge Law e Steve Law* nel quale la ricorrente sostenendo di aver subito un trattamento sfavorevole, in ragione della disabilità del figlio, si dimetteva a causa del rifiuto del datore di lavoro di concederle un orario di lavoro flessibile²¹ (cfr. Bonardi 2021, p. 721 ss.).

Alla luce anche delle aperture che possono conseguire a pronunce come quella brevemente riportata, il rafforzamento della tutela antidiscriminatoria nella più ampia prospettiva di cura prevista dalla direttiva, può avere ripercussioni importanti nello scardinare gli “incancreniti” blocchi culturali che caratterizzano ruoli di genere stereotipati²².

3. Il recente contesto italiano. La conciliazione vita-lavoro nella normativa dell'emergenza sanitaria

Sinteticamente analizzata l'evoluzione normativa europea in tema di work-life balance di cui alla D. 2019/1158, che dovrà essere recepita

²¹ Corte di Giustizia, 17 luglio 2008, causa C-303/06, *Coleman c. Attridge Law e Steve Law*, consultabile www.curia.europa.eu. Per un dettaglio sul caso Barbera 2019, p. 57 ss.

²² Un esempio in tal senso si rinviene nel caso *Markin v. Russia*, 300078/06, relativo al diniego del congedo parentale a un lavoratore membro delle forze armate russe, accolto dalla Corte EDU con decisione del 22 marzo 2012, e censurato per contrasto con gli artt. 14 e 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo.

negli ordinamenti nazionali entro il 2 agosto 2022²³, si propone una lettura critica delle misure previste nel nostro ordinamento al fine di mediare tra emergenza sanitaria e necessità di cura. L'analisi viene condotta in ottica di sistema multilivello, partendo dal presupposto che la normativa emergenziale inerente, seppur ontologicamente transitoria, presenta comunque norme orientate a finalità di equilibrio vita-lavoro, anche se subordinate ad esigenze sanitarie, e quindi suscettibili di innescare modifiche strutturali nel tessuto normativo in materia. Trattandosi di norme su cui sono state stanziare ingenti risorse e che hanno concretamente interessato un'ampia platea di lavoratrici e lavoratori, l'analisi condotta ha l'obiettivo di verificarne altresì un possibile impatto in termini di effettiva incidenza sul *gender gap* nella cura, verso il raggiungimento di una parità sostanziale nel mercato del lavoro.

3.1. Le politiche genitoriali emergenziali nel sistema multilivello

Il Legislatore italiano dell'emergenza da Covid-19 ha risposto ai bisogni di conciliazione soprattutto attraverso congedi, permessi, bonus e forme di flessibilità in particolare riconducibili all'applicazione dello *smart working emergenziale*, che diversamente dell'istituto ordinario, nel combinato disposto con le norme del lockdown tra cui la sospensione dell'attività scolastica e parascolastica in presenza, ha manifestato un effetto spesso antitetico (Brollo 2020, p. 566 ss.; Vitaletti 2020, p. 123 ss.; Tinti 2020, p. 40 ss.).

Come accennato, le normative in materia, adottate a partire da marzo 2020, in particolare con il d.l. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020, non possono essere inquadrare come precipuamente volte a consentire un equilibrio vita-lavoro, in quanto la ratio principale afferrisce alla tutela della salute, cui si connettono le conseguenze di attività di cura da ciò discendenti (cfr. Donini 2020, p. 395 ss.; Calafà 2020, p. 155 ss).

²³ Salvo che per i profili inerenti alla retribuzione o alle indennità corrispondente alle ultime due settimane di congedo parentale per cui è previsto il diverso termine del 2 agosto 2024 (art 20, comma 2).

In questa sede non si tratteranno nel dettaglio i singoli interventi, in quanto ai fini della presente analisi è confacente una ricostruzione dell'architrave per evidenziare, se al di là delle specificità emergenziali, le risorse stanziare presentino profili non solo di spesa ma di un possibile investimento per il superamento del *gender gap* attraverso un allineamento dell'ordinamento italiano rispetto a quello europeo.

Come accennato le misure si sono articolate prevedendo, innanzitutto, congedi e permessi *ad hoc*. In particolare, l'art. 23 del "Cura Italia" ha introdotto una tipologia di congedo temporaneo, appartenente alla *species* dei parentali (Calafà 2020, p. 156 ss.), denominato "congedo Covid"²⁴ nelle relative circolari operative adottate dall'INPS²⁵, in cui la tutela della cura filiale è assolvibile in modo indifferenziato da entrambi i genitori, per ragioni di sospensione dei servizi educativi. Il congedo Covid nei vari provvedimenti emergenziali è mutato nell'estensione temporale, nel campo di applicazione e nelle modalità di fruizione. La durata complessiva è passata da 15 giorni a 30 con un'estensione giustificata in virtù dalla precipua esigenza di cura determinata dal proseguire della sospensione dell'attività scolastica. A partire, poi, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 – di conversione, con modificazioni, del c.d. Decreto Rilancio – è stata introdotta la possibilità di fruire di tale tipologia di congedo anche in modalità oraria.

Successivamente, l'art. 5 del d.l. 8 settembre 2020 n. 111 ha previsto tale congedo per la quarantena scolastica del figlio convivente e minore di 14 anni, disposta dalla ASL al verificarsi di casi all'interno

²⁴ Interessante rilevare che la forma di astensione al lavoro sussumibile nella fattispecie del congedo rappresenta la tipologia di misura maggiormente utilizzata dagli Stati per fronteggiare l'emergenza cura durante la crisi sanitaria. In particolare, sono state previste varie forme di congedo indennizzato (congedo di malattia, congedo ad hoc per l'emergenza Covid-19, congedi brevi per le emergenze preesistenti) e congedi non retribuiti. Oltre all'Italia sono stati, infatti, altri 14 Paesi UE a procedere in tal senso, e nello specifico: Austria, Belgio, Cechia, Cipro, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia e Spagna. Vd. Esposito, Rizzo (a cura di), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19. Un'analisi di genere*, INAPP, p. 63 ss.

²⁵ Consultabili nella sezione dedicata del sito *inps.it*

della scuola²⁶, nonché per figli con disabilità in situazione di notevole grave ex art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e in tale caso con il solo requisito che fossero iscritti a scuole di ogni ordine e grado, con sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale in riferimento ai quali sia stata disposta la chiusura.

In un successivo provvedimento adottato ai sensi dell'art. 2 del d.l. 13 marzo 2021 n. 30, viene nuovamente prevista tale tipologia di congedo in favore dei soli genitori dipendenti per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19, alla durata della quarantena da contatto del figlio ovunque avvenuto, nonché al periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza (cfr. Picunio 2021, p. 682 ss.).

L'indennità prevista è pari al 50% con un *quantum* quindi più elevato rispetto al congedo parentale ordinario, sempre rimasto fermo al 30%, nonostante da tempo ne sia stata sollevata la necessità di un aumento soprattutto in ragione del suo potenziale acceleratorio verso il raggiungimento di un *care burden* maggiormente condiviso (Calafà 2007, p. 23 ss.).

Leggendo il congedo Covid alla luce del sistema multilivello, in riferimento ad alcuni aspetti sembrerebbe essersi posto in adeguamento, mentre per altri risulta totalmente inconfidente.

Per quanto attiene alla prima considerazione, nel congedo Covid il campo di applicazione viene tracciato utilizzando la categoria di «genitore equivalente» e così facendo, da una parte «ha reso doppiamente neutro il *caregiver* non distinguendo tra padri e madri e, di conseguenza, tra più padri e più madri nello stesso nucleo familiare» (Calafà 2020, p. 156), e dall'altra “apre anche la porta” a quanto previsto in tal senso dalla Direttiva 2019/1158/UE.

Diversamente avviene però per la descritta policy del *take it or lose it*, poiché, dopo la risposta urgente e improvvisata della “prima ora”,

²⁶ Per i figli hanno un'età compresa tra i 14 e i 16 anni non è previsto alcuno sostegno economico, ma solo la possibilità di assentarsi dal lavoro.

le risorse stanziare avrebbero potuto essere direzionate in ottica promozionale, con forme di *daddy quota* secondo cui almeno il 30% dell'ammontare complessivo del congedo avrebbe dovuto essere goduto dal padre, altrimenti sarebbe andato perso.

Altro limite è rinvenibile nell'assenza di previsione di una possibile fruizione contemporanea tra i due genitori del congedo Covid o nelle altre incompatibilità inerenti, per esempio, al caso che l'altro genitore sia in *smart working* oppure fruisca del congedo parentale ordinario o sia disoccupato o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in *part-time* o lavoro intermittente²⁷. Queste, infatti, ad avviso di chi scrive, rappresentano delle scelte di policy che sembrerebbero improntate ad una visione limitata e strettamente connessa alla finalità innanzitutto sostitutiva dell'attività didattica in presenza, senza avere ben chiari i profili effettivi di conciliazione tra cura genitoriale, in ottica condivisa, e attività lavorativa.

La distorta alternativa tra una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato – che si articola anche in quota di lavoro svolta da remoto – e una vera e propria astensione dal lavoro quale il congedo, ha alimentato una soluzione incoerente anche con l'obiettivo di rispondere all'emergenza cura, perdendo nuovamente l'occasione di favorire una condivisione del care burden. Ha alimentato, inoltre, una fuorviante lettura dello *smart working* utile solo ad una distorsiva polarizzazione del dibattito sul tema. Tali critiche sembrano essere state comprese, anche se con estremo ritardo, atteso che, al punto 3, lett. h, della circolare INPS del 17.12.2021 n. 189, contenente le ultime indicazioni operative in materia di congedo covid, viene specificato che quest'ultimo possa essere fruito anche da parte del lavoratore che sia in *smart working*, il quale deve astenersi dallo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile, solo nei giorni in cui viene fruito, e può goderne anche se l'altro genitore convivente sia in modalità agile.

Tale modulazione della misura, agendo sul soggetto "svantaggiato" rispetto al contesto domestico con un approccio quindi di *gender*

²⁷ Da ultimo circolare INPS del 14 aprile 2021, n. 63 al paragrafo n. 6

mainstreaming – in modo più efficace di quello che si è rilevato essere l’incentivo normativo previsto dall’art. 32 del d. lgs. n. 151/2001 – avrebbe potuto costituire non solo un primo indirizzamento verso il recepimento della normativa europea, ma anche una sperimentazione costituente un pungolo effettivo al riequilibrio di genere nei carichi di cura.

Infatti, già in prime analisi veniva attestato che i congedi Covid, pur essendo previsti in modo indifferenziato per entrambe le figure genitoriali, erano utilizzati al 90% dalle lavoratrici, e solo l’8% ne dichiarava una condivisione con il partner (INAPP 2020). Alla base del fenomeno vi sarebbero le consuete cause evidenziate dalla letteratura: ossia in particolare oltre alle resistenze culturali, la retribuzione femminile generalmente più bassa di quella del proprio partner che all’interno del “bilancio familiare” ne rendono più facilmente sacrificabile la posizione²⁸.

Occorre altresì evidenziare che le misure, seppur transitorie, si innestano comunque sul quadro ordinario atteso che il Legislatore ne ha indicato *expressis verbis* la matrice integrativa. Infatti, non solo il parametro di riferimento per l’individuazione del quantum dell’indennità è il calcolo di cui all’art. 23 del D. lgs. n. 151/2001, ma anche per i meccanismi di funzionamento, come nel caso del prolungamento dello stesso in ragione di prole disabile (Calafà 2020, p. 259 ss.; Donnini 2020, p. 398 ss.).

A partire, poi, dall’art. 23, comma 8, del d.l. “Cura Italia”, come modificato dal Decreto “Rilancio”, è stato previsto un bonus per l’acquisto dei servizi di *babysitter*, erogato tramite il Libretto famiglia disciplinato dall’art. 54 *bis*, comma 10, d.l. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017.

Si è “ripristinata” quindi durante l’emergenza una misura introdotta in via sperimentale dall’art. 4, comma 24, lett. b) della l. n. 92/2012, e prorogata poi per il 2016 dall’art. 1, comma 282, della l. n. 208/2015

²⁸ Dati emersi da indagine INAPP analizzata da Cardinali V. (2021), *Dalla fase 1 alla fase 2: quale transizione per uomini e donne? Sintesi survey. Il lavoro di donne e uomini ai tempi di Covid. Una prospettiva di genere*, WP INAPP, p. 14 ss.

e successivamente per il 2017 e il 2018 dall'art. 1, comma 356, della legge 232/2016, e non più rinnovata a partire dal 2019. Una policy che l'ILO, nell'ultimo rapporto generale sulla maternità nei contesti di lavoro pubblicato nel 2014, indicò come innovativa ed effettivamente tesa non solo a promuovere, ma anche ad agevolare il rientro delle donne sul posto di lavoro, consentendo al contempo di soddisfare responsabilità legate alla cura della prole (ILO 2014).

L'impostazione adottata durante l'epidemia è la medesima che si introdusse quando tale strumento fu per la prima volta previsto, ossia l'alternatività con l'utilizzo del congedo parentale (Fenoglio 2016, p. 81). L'agevolazione era riconosciuta dall'Inps nel limite massimo di 600 euro, ovvero 1.000 euro per la popolazione lavorativa del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico e di radiologia medica e per gli operatori socio-sanitario. Il *quantum* previsto, inizialmente corrisposto con gli abrogati voucher, viene oggi erogato con il libretto famiglia di cui all'art. 54-*bis*, del d.l. 24 aprile 2017, n. 5 e fino all'esaurimento dei fondi complessivamente stanziati. Le categorie di soggetti interessate sono le medesime destinatarie del congedo: i dipendenti del settore privato; gli iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335; gli autonomi iscritti all'INPS, ma anche gli iscritti a casse non gestite dall'INPS (quali, ad esempio, le casse professionali), subordinatamente alla comunicazione, da parte delle rispettive casse previdenziali, del numero dei beneficiari.

Il bonus *babysitter* Covid, oltre alla temporaneità connessa all'emergenza, presenta però un elemento che lo distingue ontologicamente dall'istituto originario, atteso che nel caso di specie possono beneficiarne entrambi i genitori, e non solo la lavoratrice, in quanto la *ratio* dell'istituto originario era volta ad evitare che quest'ultima godesse di congedi particolarmente lunghi. Inoltre, il Decreto Rilancio ha aggiunto la previsione che il bonus potesse essere erogato direttamente al beneficiario, a fronte della comprovata iscrizione a diverse tipologie di servizi integrativi, unitamente all'incompatibilità con il cd. Bonus asilo nido di cui all'art. 1, comma 343, della legge n. 160/2019, deli-

neando la prioritaria funzione di integrazione del reddito per la cura dell'infanzia.

Tale misura da ultimo prevista dall'art. 2, comma 6, del d.l. 13 marzo 2021, 30, è stata fruibile sempre in alternativa al congedo Covid fino al 30 gennaio 2021 con un'erogazione fino a un massimo di 100 euro a settimana.

In merito la circolare INPS²⁹, contenente le indicazioni operative, ha previsto che il bonus non possa essere utilizzato per remunerare prestazioni rese dai familiari, specificando che in tal senso rilevano i rapporti parentali e di affinità entro il terzo grado³⁰; precisazione che appare opportuna in ottica di sistemica giuridica, atteso che tali prestazioni effettuate da parenti si presume abbiano luogo *affectionis vel benevolentiae causa*, mentre misure come il bonus qui analizzato, ad avviso di chi scrive, dovrebbero avere oltre alle finalità già citate, anche la caratteristica di agire quale elemento di emersione del lavoro sommerso, particolarmente diffuso in tale settore, oltre che agire da propulsore di occupazione, in un ambito peraltro a prevalente presenza femminile.

Inoltre, il *revirement* dell'Istituto sembrerebbe trovare ancoraggio su un'analisi relativa all'erogazione della citata misura, da cui è emerso che oltre a trattarsi della policy Covid di sostegno alla cura più utilizzata, il target nettamente prevalente dei beneficiari è composto da over sessantenni, e quindi presumibilmente dai nonni³¹. Tale verifica sul concreto impatto della misura può indurre anche alla riflessione che per le fasce 0-3 anni, su cui è più complessa la delega della cura, la to-

²⁹ Inps, *Circolare 14 aprile 2021*, n. 58.

³⁰ In precedente Circolare Inps del 17 giugno 2020, n. 73, p. 6 ss. si leggeva, invece: «la non applicabilità del principio di carattere generale della presunzione di gratuità delle prestazioni di lavoro rese in ambito familiare, salvo si tratti di familiari conviventi con il richiedente e, ovviamente, di soggetti titolari della responsabilità genitoriale (genitore, anche se non convivente, separato/divorziato). In caso di convivenza, pertanto, i familiari sono esclusi dal novero dei soggetti ammessi a svolgere prestazioni di lavoro come baby-sitting remunerate mediante il bonus in argomento».

³¹ Inps, *Bonus baby-sitting. Un andamento oltre le attese che conferma il bisogno dei servizi alla famiglia*, 2021, p. 6.

tale esclusione dei nonni può comprimerne oltremodo la diffusione, creando criticità tali – attesa anche l'assenza di un albo di *caregiver/babysitter* – da comportare il rischio di determinare in concreto un vuoto di tutela.

La normativa emergenziale in materia di cura genitoriale è poi intervenuta anche in ottica di flessibilità improntata alla conciliazione prevedendo un diritto temporaneo al lavoro agile, per quanto le limitazioni pandemiche e un tessuto aziendale prevalentemente impreparato, lo abbiano reso ben poco flessibile.

Nello specifico è stato introdotto dall'art. 90 del d.l. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, un diritto temporaneo allo smart working per i genitori di figli inizialmente fino a 14 anni, poi divenuti 16, cui unico limite è l'eventuale diniego del datore di lavoro debitamente motivato in ordine alla non compatibilità tra la mansione svolta dal lavoratore o dalla lavoratrice interessati e la modalità da remoto (da ultimo prorogato dall'art. 2 del d.l. n. 30/2021 fino al 30 giugno 2021).

Come accennato, la modalità smart working è stata a lungo alternativa non solo alla sospensione della prestazione con il congedo covid ma anche al bonus babysitter, e tale meccanismo di alternatività ha di certo contribuito ad una certa retorica sul lavoro agile, non come effettivo e pieno lavoro, ma quale momento nel quale il lavoratore potesse tranquillamente dedicarsi alla cura della prole (cfr. Tinti 2020, p. 31 ss.).

La misura relativa al diritto temporaneo allo smart working si presenta in linea con il quadro europeo sebbene la finalità sia strettamente connessa all'emergenza più che alla cura, riflessione che trova conferma nella considerazione che la titolarità del diritto è sottoposta ad altra condizione, ossia nel nucleo familiare l'altro genitore non deve essere beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (per es. sospeso o in riduzione di orario per ammortizzatori sociali sia ordinari sia per Covid-19) oppure disoccupato o inoccupato (Brollo 2020, p. 565 ss.; cfr. Alessi, Vallauri 2020, p. 132 ss.).

Tuttavia, come accennato, prime analisi evidenziano che lo smart working emergenziale ha comportato, nella sua distorta e compressa

applicazione, il rischio di un effetto boomerang sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro³², in controtendenza rispetto alla sua implementazione ordinaria, dove si stava invece dimostrando strumento efficace³³.

4. Brevi riflessioni conclusive

La descritta evoluzione del quadro normativo europeo ha senz'altro il merito di aver più concretamente contribuito a spostare il focus dagli svantaggi delle donne nel mercato del lavoro a quelli degli uomini nei contesti familiari, in modo più incisivo rispetto al passato, iniziando a manifestarne maggiormente il carattere di volano per il superamento del divario di genere.

Il percorso tracciato dagli sviluppi del quadro europeo, brevemente ripercorso, potrà avere quindi una più rilevante efficacia rispetto agli obiettivi posti, non solo se gli Stati membri si adegueranno in modo celere e il più possibile migliorativo, ma se tale processo sarà in grado di innescare un virtuoso sistema di politiche integrate, stimolando una rinnovata e più diffusa azione delle parti sociali nella conciliazione vita-lavoro attraverso una contrattazione collettiva dedicata³⁴ e il recepimento dei “valori” in essa espressi all'interno delle policy aziendali, nell'idea che «il lavoro è una parte della vita, e non la vita stessa» (Del Punta 2000, p. 149).

³² Si vedano ad esempio i dati di cui al Policy Brief INAPP, a cura di Cardinali V. (2020), *Il post lockdown i rischi della transizione in chiave di genere*, n. 21, p. 6 ss.

³³ Tra i vari si vedano nel privato, i dati pubblicati nei rapporti dedicati allo smart working dell'Osservatorio del Politecnico di Milano *in osservatori.net*; nel pubblico, i dati del progetto del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Il lavoro agile per il futuro della PA”, consultabili in *amministratio-neagile.it*; del progetto “VeLa-Smart working per la PA” a co-finanziamento europeo, capofila Regione Emilia Romagna, consultabile al sito *smartworkingvela.it*.

³⁴ Si pensi ad esempio allo standard minimo previsto per il congedo di maternità a livello europeo pari a 14 settimane, e al tentativo del Consiglio europeo di modificare tale previsione, innalzandolo a 18 settimane, che è fallito anche perché per quanto persistano delle differenze, la maggior parte degli Stati membri ha già una previsione migliorativa sul punto, introdotta attraverso la contrattazione collettiva.

Tuttavia, la pandemia ha aggravato tale processo e il rischio è pertanto che peggiorando ulteriormente la condizione femminile l'obiettivo paritario invece che avvicinarsi divenga ancora più distante.

Per quanto di certo un'emergenza sanitaria non costituisca il momento più adatto per una riorganizzazione generale del quadro giuridico in tema di *work-life balance* (Calafà 2020, p. 163), di diverso avviso si è in riferimento a ogni singola misura adottata, la quale si ritiene che dovrebbe comunque porsi nel solco di una più effettiva aderenza sistemica al contesto giuridico e sociale nel quale si colloca, quantomeno arginando il rischio non solo di lasciare immutato lo stato attuale, ma di contribuire addirittura al relativo peggioramento, come appare purtroppo essersi al momento verificato³⁵.

³⁵ Si vedano per un quadro complessivo in tema le analisi contenute in Esposito M. (a cura di), *Gender Policies Report INAPP*, 2021.