



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**IL LAVORO AGILE: LO SCENARIO DEL
LAVORO DURANTE LA PANDEMIA**

**SMART WORKING: THE LABOUR
SCENARIO DURING THE COVID-19
PANDEMIC**

Relatore:
Prof.ssa Elena Spina

Rapporto Finale di:
Silvia Brandoni

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE	2
CAPITOLO 1 – LO SMART WORKING	4
1.1 – Cenni storici	4
1.2 – Definizioni	8
1.3– Vantaggi e Svantaggi dello smart working	11
CAPITOLO 2 – EFFETTI DELLA PANDEMIA SUL MERCATO DEL LAVORO	14
2.1 – Il lavoro	14
2.2 - Mercato del lavoro dopo la pandemia	15
CAPITOLO 3 – WORK-LIFE BALANCE	19
3.1 – Conciliazione vita-lavoro	19
3.2 – La conciliazione in Europa	21
3.3 – Gli strumenti di conciliazione in Italia	24
CAPITOLO 4 - IL MONDO DEL LAVORO FEMMINILE	28
4.1 La questione femminile	28
4.2 Pandemia e lavoro femminile	32
CONCLUSIONI	36
BIBLIOGRAFIA	38
SITOGRAFIA	41

INTRODUZIONE

Il lavoro flessibile offre ai dipendenti maggiori libertà su come e quando lavorare. Per molte organizzazioni sta diventando una priorità assicurarsi che il personale sia soddisfatto; questo ha portato ad un aumento del benessere sul posto di lavoro grazie alla flessibilità che esso comporta.

Il presente elaborato ha come obiettivo quello di analizzare questo fenomeno e la sua diffusione nei tempi recenti. Negli ultimi anni, infatti, a causa delle restrizioni causate dalla pandemia, il tema dello smart working è sempre più discusso. Un elemento di particolare rilevanza è l'assenza di preparazione dei lavoratori riguardo l'argomento, poiché il suo maggiore sviluppo avviene all'inizio del 2020, durante il primo lockdown. Infatti, è posta sempre più attenzione riguardo la gestione della tecnologia applicata al lavoro. Con la pandemia si è intensificata l'esigenza di studiare le dinamiche, da un punto di vista gestionale, come il lavoro svolto al di fuori dell'azienda.

Nel primo capitolo viene definito lo smart working e presentata, la sua evoluzione storica e successivamente vengono analizzati i vantaggi e gli svantaggi che esso comporta.

Il capitolo seguente analizza il lavoro nel suo complesso e, in particolar modo, gli effetti che la pandemia ha avuto su di esso.

Il work-life balance, o conciliazione vita-lavoro, è l'argomento trattato nel terzo capitolo. Si pone l'attenzione al suo sviluppo in Europa e in Italia e sull'influenza della conciliazione nel mondo del lavoro femminile.

Nell'ultimo capitolo, è trattata l'evoluzione storica della questione femminile dal Novecento ad oggi e, in seguito, sono analizzati gli effetti che la pandemia ha avuto riguardo la differenza di genere, ponendo maggior attenzione sulla conciliazione e sul mondo del lavoro.

CAPITOLO 1 LO SMART WORKING

1.1 CENNI STORICI

La rivoluzione industriale ha cambiato la vita lavorativa delle persone, spostandole dalle campagne alle città dove si trovavano le fabbriche.

Nei primi decenni del '900 Ford, utilizzando la teoria tayloristica ben rappresentata nel film di Chaplin 'Tempi e Metodi', frazionava ogni mansione in un insieme di azioni elementari che devono essere svolte nel minor tempo possibile; vi è quindi la nascita della catena di montaggio e di conseguenza della produzione di massa. I lavoratori diventano specializzati per svolgere queste attività nei tempi stabiliti e vengono concessi incentivi salariali con il fine di far rispettare il nuovo metodo di lavoro e, di conseguenza, aumentare la produzione. Inoltre, Ford introduce il cottimo differenziale: il salario è determinato dalla quantità prodotta in un arco di tempo ma in modo differenziato rispetto al volume prodotto. Di conseguenza, la retribuzione aumenta ma questo non basta a evitare malcontenti ai lavoratori a causa della limitazione della propria autonomia (Bagnasco,1997).

Tra il 1925 e il 1949, Mayo conduce degli esperimenti per spiegare la correlazione tra luminosità e produttività. Vengono formati tre gruppi di operaie e, ognuno, deve lavorare con un livello di luce diverso, I risultati ottenuti, al contrario delle aspettative, dimostrano come la produttività aumenti in tutti i gruppi poiché le operaie si sentono messe alla prova e producono più del normale. Questo porta

Mayo a scoprire quanto il fattore umano influenzi il rendimento. Vengono svolti così tre esperimenti, finanziati dalla Western Electric Company, con i quali Mayo mette a punto la sua teoria delle relazioni umane. Essa definisce dei principi fondamentali tra cui la relazione tra produttività e motivazione del personale, la risoluzione dei conflitti attraverso la negoziazione, l'importanza dei rapporti informali all'interno dell'organizzazione (INAIL,2017).

Negli anni Trenta, Barnard elabora la teoria cooperativista. In un'azienda i soci hanno obiettivi differenti rispetto a quelli del personale. Per far sì che essi coincidano vengono usati degli incentivi personalizzati con lo scopo di soddisfare il dipendente.

Verso la fine degli anni Settanta il fordismo entra in crisi soprattutto a causa delle nuove tecnologie. La produzione non è più di massa ma acquista maggiore flessibilità e riesce a soddisfare le esigenze del mercato minimizzando i costi. Il sistema Toyota, basato sul principio "just in time", è un esempio di organizzazione post-fordista. Esso contribuisce a minimizzare gli sprechi. Vengono prodotti solamente i beni richiesti, i costi di magazzino sono ridotti e i tempi di stoccaggio sono bassi. I controlli sulla qualità non vengono svolti solamente alla fine della produzione ma anche nel corso di essa. Questo permette una qualità superiore e una riduzione dei difetti. A differenza del fordismo dove gli operai sono specializzati solamente in una mansione, qui i dipendenti non svolgono sempre la stessa mansione ma apprendono l'intero processo produttivo. Un altro obiettivo del

Toyotismo è il miglioramento continuo che vede dipendenti e dirigenti prendere decisioni insieme.

Negli ultimi decenni, grazie allo sviluppo delle telecomunicazioni, vi è la nascita di nuove occupazioni e di nuovi strumenti che consentono di socializzare e collaborare con persone anche se non sono presenti fisicamente. Le metropoli, ad esempio, hanno reso sempre più difficile spostarsi e questi strumenti sono sempre più utili per collaborare anche con chi non si trova nello stesso spazio lavorativo.

Negli anni '70 in America, grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche, si sviluppa il telelavoro, un nuovo modo di lavorare utilizzando la tecnologia. Il lavoratore può quindi svolgere le sue mansioni in un luogo diverso dalla sede del datore di lavoro. In Italia il telelavoro viene introdotto negli anni '80 ma solo nel 1998 esso viene regolamentato. Tuttavia, per quanto riguarda l'Italia questa metodologia di lavoro non ha avuto successo principalmente per due cause: la mancanza di investimenti in telecomunicazione e le resistenze culturali rispetto all'innovazione. Infatti, si immaginava che il fatto di trovarsi isolati rispetto all'organizzazione aziendale potesse portare alla mancanza di prospettive di carriera al suo interno. Il soggetto che svolge il telelavoro infatti, di solito resta presso il proprio domicilio e non si reca nella sede del datore di lavoro. Solo nel 2012 vengono introdotte leggi a tutela del telelavoro in Italia.

Il primo caso di telelavoro, in Italia, è quello di TELECOM Italia. Nel 1998, 200 volontari iniziano la sperimentazione di telelavoro a domicilio. Il fax è lo strumento

fondamentale che permette di ricevere le informazioni sulle proprie mansioni. Inoltre, a ognuno viene fornito un telefono per comunicare con il proprio capoturno e un altro che impiegano per svolgere il servizio all'utenza.

Negli ultimi anni nasce il fenomeno di lavoro agile o smart working grazie a un progressivo sviluppo del telelavoro e della flessibilità organizzativa. Vi è quindi un cambiamento non solo di orario e di luogo di lavoro, ma anche di organizzazione e di controllo che devono mutare per adattarsi a questo modello che, tuttavia, non può essere applicato a tutte le mansioni. La principale differenza tra smart working e telelavoro è che nel primo non vi è una forma contrattuale specifica (come succede nel telelavoro) ma vi è un accordo tra il lavoratore e l'organizzazione all'interno di un contratto di lavoro subordinato.

Il primo caso di smart working in Italia risale al 1990 quando, cinquecento ispettori dell'INPS di Roma, grazie a una collaborazione con la IBM e la Olivetti, vengono forniti di computer portatili che consentono loro di spostarsi nelle sedi periferiche per raccogliere informazioni che poi vengono trasferite alla sede centrale in modo immediato. Non si parla di telelavoro in quanto il lavoratore non è costretto a lavorare dove si trova il telefono fisso ma questi nuovi strumenti consentono di spostarsi per raccogliere informazioni in tempi più brevi.

In Italia, il lavoro agile viene disciplinato dalla Legge 81/2017 negli articoli 18 e seguenti. Lo scopo di questa Legge è tutelare la conciliazione tra lavoro e tempi di vita e incrementare la competitività. L'articolo 20, inoltre, tutela il lavoratore che

svolge la sua prestazione in modalità di lavoro agile ponendolo sullo stesso piano di colui che effettua la sua mansione nei locali aziendali sia per quanto riguarda la retribuzione che per la tutela gli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

1.2 DEFINIZIONI

In molti hanno provato a dare una definizione di smart working. Esso può essere definito come un nuovo modello di lavoro che utilizza nuove tecnologie e sviluppa quelle già esistenti per migliorare il rendimento e la soddisfazione ottenuti dal lavoro. Non esiste una modalità unica che può essere adattata a tutti i lavoratori ma deve adattarsi a tutte le situazioni di ognuno poiché lo scopo principale è quello di soddisfare il benessere dei dipendenti al fine di porre sullo stesso piano sia gli interessi collettivi che quelli individuali. Cambiano quindi orari e luoghi di lavoro che vengono scelti in autonomia dal lavoratore a differenza di quanto accade con il telelavoro dove sono prestabiliti seguendo l'assetto organizzativo del luogo di lavoro.

Un elemento imprescindibile per lo smart working è l'organizzazione per obiettivi che vengono rimodulati seguendo le esigenze individuali. Un aumento del benessere determina un aumento dell'efficienza e di conseguenza della produttività. Tuttavia, questi risultati si possono ottenere solo se l'organizzazione ha già un'efficace strategia di smart working. Anche l'impresa, infatti, può avere dei vantaggi utilizzando questa modalità di lavoro. L'adozione dello smart working

comporta, di solito, un aumento della motivazione e del benessere di ogni lavoratore e questo rende l'organizzazione più produttiva. Un altro elemento importante è la riduzione dei costi grazie alla riorganizzazione degli uffici di lavoro, favorendo spazi comuni dove poter collaborare.

Il dipendente, invece, può gestire meglio il suo tempo e migliorare il suo work-life balance, avendo una maggiore libertà in termini di spazio e orario. Si ha, inoltre, una maggiore consapevolezza dei propri obiettivi e si crea un rapporto di fiducia e di collaborazione tra colleghi.

Un altro elemento da non sottovalutare è che il lavoro da remoto riduce l'impatto ambientale. Il vantaggio del lavoro a distanza è la diminuzione del pendolarismo e la conseguente riduzione dei tempi utilizzati per gli spostamenti tra l'abitazione e il luogo di lavoro (in media si impiegano 40 minuti per raggiungere il luogo di lavoro) e di conseguenza vi è una diminuzione delle emissioni gas serra e un consumo minore di combustibili fossili. Inoltre, si riduce la quantità di carta utilizzata ogni anno grazie alla digitalizzazione dei documenti.

Recentemente, si stanno utilizzando sempre di più gli smart office, ambienti di lavoro in cui le persone, anche di differenti aziende, lavorano. Questi uffici sono dotati di tutte le tecnologie necessarie per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Ogni lavoratore deve infatti essere fornito di tutti gli strumenti necessari come ad esempio computer, telefono e stampante. Le organizzazioni invece, devono essere fornite di un server e di un cloud dove vengono inseriti tutti i dati e forniscono la

possibilità ai dipendenti di poter rispondere alle telefonate che ricevono nella sede principale. Un esempio può essere quello della Provincia Autonoma di Trento dove ci sono dodici telecentri che consentono a più persone di lavorare contemporaneamente.

Secondo Zappalà (2017) importante avere a disposizione le attrezzature ma è anche importante programmare in anticipo ciò che si deve svolgere in remoto. Non sapere quali informazioni serviranno e dove trovarle potrebbe portare a una sensazione di isolamento dai colleghi e questo provoca incertezza. Programmare in anticipo cosa si deve fare e avere tutte le informazioni necessarie può essere la principale strategia per evitare la manifestazione di questi problemi.

Nel 2014 viene introdotto il modello delle tre “B”, di Clapperton e Vanhoutte (2014), che corrisponde a tre diverse leve. Esso spiega gli elementi essenziali per introdurre lo smart working in azienda. La prima leva è il “Brick” che fa riferimento alla struttura degli spazi fisici: il layout aziendale deve infatti essere modificato per permettere alle persone di lavorare nel miglior modo possibile, prediligendo il lavoro in gruppo, massimizzando la loro creatività e le loro performance. “Bytes” fa riferimento alla tecnologia che è un elemento fondamentale affinché l’azienda possa lavorare in un’ottica smart. Grazie all’utilizzo di strumenti tecnologici è possibile lavorare, collaborare e scambiare informazioni con i colleghi anche se si trovano in ambienti diversi. “Behaviours” si riferisce al comportamento che le persone devono tenere. In particolare, bisogna essere più responsabili e avere

fiducia dei propri preposti e sottoposti. Un altro aspetto importante è quello del controllo che in questo caso riguarda la definizione degli obiettivi e il raggiungimento dei risultati prefissati. Un elemento mancante in questa tipologia di lavoro è infatti il controllo della presenza fisica del lavoratore.

1.3 VANTAGGI E SVANTAGGI DELLO SMART WORKING

Lo Smart working genera vantaggi e svantaggi in diversi ambiti come le organizzazioni, i lavoratori o l'ecosistema.

Il lavoratore è più autonomo in quanto può gestirsi da solo spazi e orari. Vi è un notevole risparmio in termini di tempo evitando il viaggio casa-lavoro-casa. Questo tempo può essere impiegato dal lavoratore per svolgere altre attività. Lavorando da casa vi è anche una riduzione dello stress causato dalla guida, si evita di dover affrontare il traffico e dover parcheggiare vicino al posto di lavoro. Lo stesso discorso vale anche per chi si sposta con i mezzi pubblici: si evitano mezzi intasati o eventuali scioperi o ritardi. Questo genera un ulteriore vantaggio che è il risparmio di denaro utilizzato per gli spostamenti nel lavoro tradizionale.

Come già detto, il lavoratore può avere più tempo a disposizione, può gestire più attività durante il giorno e ha maggiore tempo da dedicare alla famiglia. La maggiore flessibilità durante il giorno provoca un aumento della produttività: si è più concentrati e si hanno meno distrazioni e quindi si è più efficienti. Tuttavia, c'è il rischio di non riuscire a separare vita privata e vita professionale e di dedicare

troppo tempo al lavoro. Ulteriori svantaggi sono la necessità di avere uno spazio dedicato al lavoro e alla possibile sensazione di isolamento nei confronti dei colleghi e dell'azienda. È fondamentale per il lavoratore avere tecnologie idonee che lo possano agevolare nello svolgimento della propria mansione. La mancanza di questi strumenti potrebbe causare cali di efficienza nello scambio delle informazioni.

Guardando alle organizzazioni, queste possono beneficiare dell'aumento della produttività dei propri dipendenti. Inoltre, vi è più coesione all'interno dell'azienda. Un lavoratore motivato è una risorsa in quanto vuole crescere all'interno di essa in maniera proficua. Vi è una riduzione dell'assenteismo e non vi è la volontà dei dipendenti di voler cambiare occupazione. La rimodulazione degli spazi necessari all'interno dell'organizzazione può provocare un risparmio in quanto si riducono i consumi e le utenze e, in alcuni casi, è possibile trasferirsi in locali più piccoli. Un altro vantaggio è dato dall'aumento delle competenze necessarie ai dipendenti per lavorare da remoto. Quest'ultime possono rivelarsi fondamentali per l'organizzazione. Tuttavia, può esserci una riduzione dell'impegno organizzativo, causato dalla difficoltà nella socializzazione all'interno del luogo di lavoro e dalla difficoltà di creare corporativismo fra colleghi. È più difficile apprendere nuove competenze e non è possibile imparare dai propri superiori. Può crearsi anche un clima poco piacevole causato dal risentimento di alcuni colleghi che non possono accedere alle modalità di lavoro agile.

Il lavoro agile genera poi un aumento della sostenibilità ambientale grazie alla diminuzione della CO2 favorita dalla riduzione degli spostamenti giornalieri. D'altra parte, però vi è un aumento dei consumi necessari per illuminare e scaldare le case di coloro che lavorano in modalità agile.

Un vantaggio molto importante è quello della possibilità di lavorare anche in aree rurali, lontane dal luogo di lavoro, e non c'è più la necessità di spostarsi dalla campagna alla città come succedeva in precedenza ma c'è un aumento della digitalizzazione anche in zone isolate che favoriscono un aumento della qualità della vita. Nasce però l'esigenza di avere attrezzature nelle proprie case che causano la crescita dei rifiuti.

In conclusione, il lavoro agile migliora le condizioni lavorative di persone che hanno problemi di salute o disabilità.

CAPITOLO 2 EFFETTI DELLA PANDEMIA SUL MERCATO DEL LAVORO

2.1 – IL LAVORO

Il lavoro è l'attività economica principale. Può essere definito come l'attività di trasformazione di risorse per produrre beni e servizi necessari per la sussistenza dell'uomo. Il lavoro è fondamentale per la persona in quanto colloca l'uomo nel contesto sociale in cui vive: l'uomo infatti lavora per la maggior parte della propria vita e grazie al reddito derivante dal lavoro può soddisfare i propri bisogni. Il mercato del lavoro è composto dalle imprese che domandano lavoro e dai lavoratori che lo offrono (forza lavoro). Il livello di domanda e offerta determinano il salario pagato ai lavoratori e il livello occupazionale. La popolazione attiva è formata dalle persone con età superiore a 15 anni che ha un'occupazione e da chi ne cerca una (disoccupati). La popolazione inattiva è composta da coloro i quali non si offrono sul mercato del lavoro.

Gli occupati sono coloro che svolgono un'attività che prevede un compenso monetario o in natura o che svolgono un lavoro non retribuito presso una ditta familiare.

Il tasso di attività è dato dal rapporto tra le persone che appartengono alla forza lavoro e il totale della popolazione di riferimento (15-64 anni). Diversi elementi modificano questo tasso come, ad esempio, l'età media del paese di riferimento o

le caratteristiche dell'economia. I paesi molto sviluppati generalmente hanno un tasso di attività molto elevato. Il tasso di occupazione è dato dal rapporto tra popolazione attiva e il totale della popolazione in età lavorativa. Entrambi questi tassi possono essere calcolati categorizzando per genere, per fasce di età o per settore.

La flessibilità è un elemento fondamentale che potrebbe ridurre la disoccupazione. Da una parte si riferisce alla possibilità di cambiare occupazione o sede di lavoro; dall'altra invece è la capacità che il dipendente deve avere per cambiare la mansione svolta a seconda delle esigenze del datore di lavoro. Nonostante i dipendenti siano sempre più flessibili, la produttività delle imprese è rimasta invariata e, anche a causa della crisi economica, il livello della disoccupazione è molto elevato, specie tra i giovani.

2.2 MERCATO DEL LAVORO DOPO LA PANDEMIA

Il Covid-19 ha colpito profondamente l'economia globale. Il PIL Italiano è sceso del 9% e, in tutto il mondo sono state introdotti sussidi con il fine di sostenere le famiglie e le imprese. Il principale elemento da tutelare è l'occupazione e in Italia sono state introdotte delle misure apposite come il blocco dei licenziamenti e l'estensione della Cassa Integrazione. Questo ha attutito l'impatto della crisi pandemica sul mercato del lavoro e il livello dell'occupazione a fine 2021 è risultato fortemente in crescita rispetto agli anni precedenti. Osservando i dati dell'Istat si

può vedere che durante la pandemia 622 mila occupati hanno perso la loro occupazione e, senza i sostegni dello Stato, questo numero poteva essere doppio.

La pandemia ha penalizzato maggiormente le imprese di medie/piccole dimensioni e molte di esse sono uscite dal mercato. La situazione per le grandi imprese generalmente è rimasta invariata. Il settore più colpito è quello della ristorazione, rimasto fortemente penalizzato dal lockdown prima e da nuove forme di lavoro come lo smart working poi.

Nonostante le misure di contenimento della pandemia, il livello di occupazione è diminuito del 2.7%, in particolare è scesa drasticamente l'occupazione giovanile (-6.7%). Le categorie più penalizzate, infatti, sono quelle delle donne e dei giovani. Sono aumentati, così, i tassi di disoccupazione e di inattività. Tuttavia, a causa del blocco dei licenziamenti e delle misure di sostegno all'occupazione, non è possibile calcolare il reale impatto della pandemia.

Osservando i dati Istat (dicembre 2021), in Italia, nel 2021 l'occupazione è aumentata ed ha raggiunto il 59% (+2.4 % rispetto al 2020). Gli stessi dati mostrano come il tasso di disoccupazione, invece, è in calo (9%). Questo è dovuto anche a un aumento della popolazione inattiva tra i 15 e i 64 anni. L'Italia è il penultimo paese per tasso di occupazione. Infatti, risulta molto eterogenea la situazione al suo interno. Da un lato, la provincia autonoma di Bolzano ha un tasso di occupazione simile a quello di paesi del Nord Europa. Dall'altro, la Campania, è la regione con il tasso di occupazione più basso a livello europeo con solo il 40,9% (Openpolice,

2021). In Italia è molto differente la situazione tra regioni, soprattutto tra settentrione e meridione. Questa differenza è molto marcata, cosa che non avviene nel resto d'Europa. Questi divari non riguardano solamente la posizione geografica ma anche le disparità di genere che restano molto ampie soprattutto in determinate aree.

Lo shock pandemico ha portato all'incremento della digitalizzazione grazie anche al progressivo sviluppo di nuove tipologie di lavoro che in precedenza venivano adottate molto raramente. Tuttavia, ha comportato una differenziazione tra individui e classi sociali che, senza i sussidi posti dallo Stato, sarebbero state notevolmente più accentuate. Solo un terzo degli occupati (Osservatorio dello smart working 2020), infatti, ha potuto svolgere la propria attività lavorativa da remoto e generalmente, secondo una ricerca svolta dall'INAPP (2020), si tratta di lavoratori che hanno un reddito più elevato e che hanno contratti a tempo indeterminato.

Nel 2020 circa 6.58 milioni di dipendenti italiani hanno lavorato in smart working durante la pandemia. Questo è stato un aumento notevole causato dall'emergenza in quanto nel 2019 solo 570mila dipendenti usavano tale modello. Successivamente il numero è diminuito gradualmente fino ad arrivare a 4.07 milioni a settembre. Il calo più significativo è stato principalmente nel settore pubblico (Osservatorio smart working, 2021). Nelle pubbliche amministrazioni e nelle grandi imprese questo strumento viene utilizzato non in maniera continuativa da tutti i dipendenti ma solo da alcuni o in giorni della settimana prestabiliti. Infatti, sono stati creati dei

modelli ibridi dove vengono alternati giorni in presenza e a distanza. Nella maggior parte dei casi queste modalità non erano presenti prima della pandemia ma sono state attuate in seguito, soprattutto nelle pubbliche amministrazioni.

CAPITOLO 3 WORK-LIFE BALANCE

3.1 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Dagli anni Sessanta si è assistito a un mutamento della società. Sempre più donne si sono inserite nel mondo del lavoro, grazie anche alla crescente scolarizzazione femminile e alla nascita della società industriale che fornisce sempre più opportunità. Questo ha provocato una ridefinizione dei ruoli nella gestione dei compiti domestici e di cura. Non c'è più una divisione netta dei compiti dove l'uomo è colui che guadagna il pane e la donna si occupa della casa e dei figli. Per la prima volta si parla di work-life balance in Inghilterra, negli anni Ottanta, quando un movimento femminista riesce ad ottenere il sussidio di maternità (Kumanu, 2018). Tra gli anni Settanta e Ottanta vengono aperti asili nido, palestre e lavanderie all'interno delle grandi corporation per soddisfare i bisogni delle lavoratrici. Le organizzazioni, infatti, non possono ignorare il crescente desiderio dei lavoratori, specie di genere femminile, di avere successo professionale ma anche quello di avere una famiglia.

In un primo momento la conciliazione è rivolta principalmente alle donne e vengono attuati sostegni a tutela della maternità e all'occupazione femminile. Le prime definizioni fanno riferimento principalmente al tempo e alla possibilità di organizzare il tempo in cui si lavora e quello da dedicare alla famiglia. La donna deve trovare un equilibrio tra ruoli e responsabilità con il fine di ricavare

soddisfazione in entrambi gli ambiti. Solo a partire dagli anni Novanta si inizia a parlare di conciliazione condivisa grazie anche al cambiamento della struttura familiare. Nella società odierna ci sono sempre più famiglie dove lavorano entrambi i coniugi (dual career) o famiglie monoparentali. Non si ha più la struttura patriarcale ma l'uomo ha nuove responsabilità e inizia ad esserci una mitigazione degli stereotipi di genere: non ci sono più compiti esclusivamente femminili o maschili. La disparità di genere resta comunque molto elevata in caso di nascita di un figlio e molte donne sono costrette ad abbandonare la carriera professionale per curare i figli soprattutto nei primi anni di vita (Neodemos, 2009).

Negli anni Novanta, Nancy Fraser è la prima a parlare di conciliazione condivisa. Nel suo saggio "Dopo il salario familiare: un esperimento mentale postindustriale", Fraser afferma che fino a quando viene adottato il modello normativo in cui il cittadino è il lavoratore autonomo/capofamiglia non può esserci equità di genere. In questo saggio, Fraser afferma che è necessario l'intervento istituzionale con politiche di welfare necessarie per ottenere l'equità di genere. Un elemento importante è l'organizzazione del lavoro e chi si deve occupare della famiglia. Questo permette l'equità di genere consentendo alle donne di avere un lavoro retribuito e definisce l'equità di genere in termini di libertà delle donne di avere un lavoro retribuito. Il modello di Parità del caregiver, invece, mette sullo stesso piano chi lavora e chi si occupa della famiglia. Il modello Breadwinner mette sullo stesso

piano uomini e donne anche se le donne svolgono ancora tutto il lavoro di cura svolgendo così il doppio delle mansioni (male breadwinner-female carer).

Il modello Caregiver Parity invece impone una politica di welfare e propone lavori flessibili e non continuativi alternati con il lavoro a domicilio (male breadwinner-female part-time carer). Le donne sono comunque penalizzate in entrambi i modelli perché devono svolgere anche le attività di cura. Secondo Fraser si ha l'equità di genere se si utilizza l'idealtipo dell'Assistente universale dove il cittadino dovrebbe essere assunto ed occuparsi anche della cura della famiglia.

Nel dual earner-dual carer model, invece, entrambi i componenti della coppia lavorano a tempo pieno e sono impegnati nella cura delle attività domestiche per il tempo restante.

3.2 LA CONCILIAZIONE IN EUROPA

Anche l'Europa deve affrontare il problema della scarsa occupazione femminile nonostante il numero delle donne che vogliono lavorare sia in aumento. Anche gli uomini vogliono partecipare al lavoro di cura anche se non sono incentivati a farlo. Un altro fattore rilevante è la differente retribuzione che tende a consolidare il divario a svantaggio della popolazione femminile. Quasi in tutta Europa la differenza occupazionale di genere aumenta se ci sono figli. La causa principale dell'inattività femminile è il lavoro di cura. Le politiche di conciliazione servono appunto a garantire una maggiore partecipazione femminile. In assenza di esse

molte donne devono abbandonare il proprio lavoro per occuparsi delle persone a carico, cosa che con adeguati congedi non accadrebbe. Infatti, nonostante lo sviluppo tecnologico non vengono utilizzati strumenti che garantiscono maggiore flessibilità anche se permetterebbero di migliorare il work-life balance.

Un esempio virtuoso è la Finlandia dove il tasso di occupazione femminile è ai massimi storici ma non si è ancora raggiunta la parità di genere. Resta ancora ampio il divario retributivo.

Tabella III.1: Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso (20-64 anni)

	2011		2017	
	Finlandia	UE28	Finlandia	UE28
<i>Tasso di disoccupazione</i>				
Totale	7,8	9,7	8,6	7,6
Uomini	8,4	9,6	8,9	7,4
Donne	7,1	9,8	8,4	7,9
<i>Tasso di occupazione</i>				
Totale	73,8	68,6	74,2	72,2
Uomini	75,6	75	75	78
Donne	71,9	62,2	72,4	66,5

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018).

Fonte: ANPAL 2019

Come si vede dalla tabella 1, la differenza di occupazione è molto bassa, tuttavia, ci sono alcuni settori in cui le donne non sono molto rappresentate mentre in altri sono sovra rappresentate. Dal 2011 si può osservare un aumento dell'occupazione dovuta principalmente alla ripresa economica del Paese. A differenza di ciò che

avviene nel resto dell'Europa l'occupazione maschile scende a favore di quella femminile in una percentuale considerevole. L'obiettivo della Finlandia ora è quello di avere la parità di retribuzione. È stato creato un Piano di Azione che ha come scopo ridurre il divario di genere, promuovere lo sviluppo delle carriere delle donne, garantire la parità dei sessi e migliorare la conciliazione vita-lavoro. Inoltre, ogni azienda finlandese deve avere un Piano per la parità di genere contenente le misure per promuovere la parità tra i sessi nella vita lavorativa. Nonostante ciò, è molto difficile conciliare vita e lavoro rispetto a dieci anni fa, secondo un'indagine europea sulla qualità della vita, un intervistato su due dichiara di avere difficoltà ad equilibrare la vita professionale e quella familiare. Questo avviene soprattutto nelle famiglie con reddito più basso.

L'Olanda, invece, mette molta enfasi sulla parità di genere. Molte donne, infatti, lavorano part-time per poi dedicarsi ai bisogni familiari. Il governo olandese vuole sensibilizzare le donne in quanto spesso guadagnano più degli uomini per poi vedersi dimezzare lo stipendio con la nascita di un figlio. Questo rende la donna non economicamente dipendente. L'obiettivo del governo è appunto rendere la donna indipendente economicamente coinvolgendola nel mondo del lavoro e facendo partecipare gli uomini alla cura della famiglia. Lo scopo è quello di aumentare le ore di lavoro delle donne e per raggiungerlo vengono applicate anche delle agevolazioni fiscali. Il modello part-time resta profondamente integrato nella cultura olandese. Esso permette di conciliare vita professionale e familiare ma

dall'altra parte non permette alle donne di usare tutte le loro potenzialità. Il rischio è che le donne decidano di lavorare con il modello part-time per continuare ad occuparsi della famiglia nonostante siano disposte a lavorare full-time soprattutto in caso di famiglie monoparentali o di famiglie con reddito basso.

3.3 GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE IN ITALIA

Il work-life balance ha come obiettivo quello di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata. Anche per le aziende è molto importante il benessere dei dipendenti in quanto la soddisfazione dei collaboratori li rende più produttivi.

In Italia lo stato promuove azioni dirette a incentivare e a finanziare le iniziative di conciliazione con il fine di rendere compatibile vita lavorativa e vita familiare. Queste politiche sono preposte a riequilibrare gli incarichi all'interno della coppia e a migliorare la qualità della vita.

Le misure più utilizzate sono i congedi, accordi sugli orari di lavoro e forme di lavoro flessibile.

I congedi parentali sono un periodo di astensione facoltativo dal lavoro che viene concesso ai genitori per poter prendersi cura del bambino e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Esso spetta a entrambi i genitori ed ha una durata di 10 mesi che può essere ripartita tra i due e può essere utilizzata entro il compimento dei 12 anni del bambino.

Il congedo di maternità, disciplinato dagli articoli 16 e seguenti del TU (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), è obbligatorio e spetta alle lavoratrici dipendenti ed ha una durata di cinque mesi. I primi due possono essere svolti prima del parto e gli altri tre dopo la nascita del figlio. Tuttavia, la lavoratrice, in alcuni casi, può astenersi dal lavoro un mese prima del parto portando a quattro i mesi dopo la nascita, oppure può richiedere il congedo di maternità anche esclusivamente nei cinque mesi successivi al parto, purché questa decisione non pregiudichi la salute di madre e figlio. Inoltre, la maternità può essere prorogata, stando ad una disposizione dell'Ispettorato del lavoro, anche per le 6 settimane successive al parto.

Il padre, invece, ha diritto al congedo di paternità entro il compimento del quinto mese del figlio. Ha una durata obbligatoria da due a cinque giorni. Nel 2021 la durata è stata estesa a dieci giorni. Inoltre, può utilizzare il congedo parentale in alternativa alla madre.

Entrambi hanno anche diritto ai riposi per l'allattamento se sono lavoratori dipendenti. Questi permessi orari servono per la cura del bambino nel primo anno di età. In caso di parto o adozione plurimi le ore aumentano in relazione al numero di bambini.

I congedi per malattia del figlio spettano a entrambi i genitori. La durata varia a seconda dell'età del figlio: fino ai tre anni non ci sono limiti di durata, dai tre agli otto anni ogni genitore ha diritto a cinque giorni l'anno. Nel settore pubblico, invece, fino al compimento dei tre anni del figlio si ha diritto a trenta giorni per

anno. I genitori adottivi o affidatari hanno diritto al congedo di maternità e al congedo parentale.

Vengono concessi permessi anche in caso di disabilità grave: il lavoratore dipendente può usufruire di due ore di permesso giornaliero o di tre giorni ogni mese retribuiti. Questi congedi sono concessi anche ai familiari che assistono disabili gravi. In particolare, spettano a parenti e affini entro al terzo grado se conviventi. Possono essere richiesti congedi non retribuiti per gravi motivi personali o familiari. In caso di malattie oncologiche è prevista una maggiore flessibilità del lavoro per consentire le esigenze di cura del paziente conservando il posto di lavoro.

Esistono ulteriori forme di conciliazione che riguardano la flessibilità degli orari di lavoro. Il part-time è la riduzione degli orari di lavoro. Deve esserci l'accordo tra il datore di lavoro e il dipendente e la retribuzione deve essere uguale a quella del lavoratore full-time in relazione alle ore lavorate. Il job sharing è una modalità di lavoro dove due lavoratori condividono lo stesso posto di lavoro ed entrambi sono responsabili della loro mansione.

Come già detto in precedenza, lo smart working è una modalità di lavoro dove la prestazione lavorativa viene svolta anche fuori dai locali aziendali, senza avere una postazione fissa.

Inoltre, le organizzazioni possono offrire ai dipendenti agevolazioni economiche o benefit come polizze assicurative, convenzioni, borse di studio o voucher che servono a supportare economicamente i lavoratori.

Nonostante tutti gli strumenti per consentire una maggiore conciliazione, nel mercato del lavoro il divario occupazionale di genere è ancora molto consistente.

CAPITOLO 4 IL MONDO DEL LAVORO FEMMINILE

4.1 LA QUESTIONE FEMMINILE

Fino all'Ottocento le donne si occupano esclusivamente del mantenimento della famiglia e della cura della casa. Spesso rimangono a casa o vanno a lavorare nei campi solo se le loro abitazioni si trovano nei pressi dei terreni. Questo nel Mezzogiorno non succede poiché, a causa delle epidemie, i villaggi si trovano in collina e i campi in pianura. Agli uomini è affidata esclusivamente l'amministrazione dei beni e il diritto di voto amministrativo e politico.

Con la Rivoluzione Industriale e il progressivo spostamento della popolazione dalla campagna alla città, esse lavorano come domestiche di famiglie agiate o come operaie soprattutto nel settore tessile. Tuttavia, la remunerazione non è la stessa rispetto ai colleghi uomini anche se svolgono le medesime mansioni. Nelle fabbriche viene sfruttato il lavoro femminile poiché l'imprenditore ha alcuni vantaggi come i minori costi e la ridotta propensione allo sciopero.

Nel settore pubblico, invece, accade l'opposto anche a causa della ridotta istruzione femminile che vede la donna accedere al mondo universitario solo dopo il 1875.

Nel maggio 1901 viene approvata la Legge Turati che diminuisce la tutela femminile e aumenta le possibilità di licenziamento delle donne durante le crisi economiche. Questo porta a una precarietà del lavoro femminile basata sul mutamento della situazione economica e monetaria.

Lo stato italiano effettua delle manovre per conciliare gli impegni lavorativi e la vita, soprattutto delle donne. Nel 1902 viene tutelato il lavoro femminile con la Legge Carcano che pone il limite di 12 ore di lavoro giornaliero, vieta i lavori nei sotterranei e il lavoro notturno minorile. Viene, inoltre, tutelato il congedo di maternità per le 4 settimane dopo il parto anche se non è concesso nessun indennizzo durante questo periodo. Inoltre, vengono allestiti dei locali idonei all'allattamento per consentire alla donna di far fronte alle esigenze dell'essere madre che lavora.

Con l'inizio della Prima guerra mondiale, nel 1915, si assiste a un progressivo sfruttamento del lavoro femminile nelle industrie e nell'agricoltura per sopperire alla mancanza di lavoratori uomini impiegati in guerra. Nel 1918 le donne sono nuovamente escluse dal mondo del lavoro per favorire l'assunzione dei reduci di guerra. Inoltre, vengono introdotti alcuni divieti, tra cui quello di insegnare determinate materie, la riduzione del salario e la limitazione alle assunzioni femminili.

Il processo di inserimento delle donne nel mondo del lavoro è lento e tortuoso.

Solo con la legge del 17 luglio 1919, viene consentito alle donne lo svolgimento di impieghi pubblici che non riguardano il diritto, la politica e la difesa militare (queste professioni vengono rese accessibili successivamente con l'articolo 51 della Costituzione e la legge del 9 febbraio 1963).

Tuttavia, non vi sono cambiamenti in materia giuridica e sociale della condizione femminile. Infatti, fino al 1920 non ci sono molte proteste ad eccezione di quelle delle mondine e delle operaie del settore tessile che chiedono condizioni di lavoro migliori (solo nel 1959 le operaie tessili ottengono la parità salariale).

Durante il periodo fascista viene ribadito il ruolo subalterno della donna. Essa viene vista come una figura destinata alla procreazione e anche in ambito scolastico vengono adottati gli ideali fascisti fornendo un'educazione differente che non permette l'accesso alle università. In questo periodo si assiste a un massivo inserimento delle donne nel mercato del lavoro a seguito della Seconda guerra mondiale, seguito da numerosi licenziamenti alla fine della guerra.

Il 31 gennaio 1945 si riconosce il diritto di voto alle donne e nel 1946 tutti i cittadini sono chiamati a votare per scegliere tra monarchia e repubblica e per eleggere l'Assemblea costituente che ha il compito di scrivere la Costituzione. La componente femminile della Costituente è fondamentale nella stesura della Costituzione soprattutto in tema di famiglia.

Solo con l'avvento della carta fondamentale, negli articoli 3 e 37 si parla di uguali diritti per uomini e donne e della stessa retribuzione per eguale lavoro. Questo principio costituzionale non viene rispettato fino a quando, nel 1977, viene promulgata una legge che riconosce parità di trattamento ad entrambi i sessi in materia di lavoro. Tuttavia, ad oggi questa legge non viene applicata a pieno.

Negli anni Cinquanta viene promulgata una legge che tutela le lavoratrici in caso di gravidanza ponendo il divieto di svolgere attività pericolose o insalubri.

Negli anni Settanta c'è una partecipazione sempre maggiore al mercato del lavoro, anche se le donne continuano ad essere discriminate, venendo confinate a svolgere mansioni di rango basso.

Nel 1971 vengono istituiti gli asili nido ed emanata una legge che tutela le madri lavoratrici. Grazie a queste due leggi, viene dato valore sociale alla donna che riceve maggiore importanza anche fuori dalle mura domestiche. La cura della famiglia resta però esclusivamente a carico della donna. Solamente alla fine del decennio, nel 1977 viene approvata una legge che garantisce la parità sessuale nel mondo del lavoro. Inoltre, vengono cancellati divieti che limitano le attività lavorative che può svolgere la donna. In precedenza, attività come la vendita di alcolici è esclusivamente di competenza maschile.

Nel 1980 le donne occupate sono il 30%; la percentuale aumenta, a causa della maggiore flessibilità, fino a raggiungere il 33% nel 1986, ma nel 1987 diminuisce nuovamente fino al 29% (Grosso, 2010). Negli anni Ottanta, inoltre, aumentano le occupazioni delle donne con una laurea in medicina e in giurisprudenza. Nonostante questi aumenti, nel 1988 resta evidente il divario tra i generi in quanto gli uomini occupati sono il 35% in più rispetto alle donne. La maggior parte delle donne disoccupate ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni.

La domanda di lavoro femminile aumenta negli anni Novanta sebbene la differenza del rapporto di lavoro tra uomini e donne resti ancora molto evidente. La Legge 10 aprile 1991 riconosce la disparità di genere e ha il fine di ridurla in ambito lavorativo, incrementando l'occupazione femminile. Questa legge va oltre l'uguaglianza formale ridefinendo la normativa del 1977. Inoltre, nasce la figura del Consigliere di parità il cui scopo è promuovere azioni volte a eliminare la discriminazione.

Nei primi anni 2000, vengono aggiornate molte leggi riguardanti il diritto di famiglia rafforzando la parità dei sessi. In particolare, il D.lgs del 26 marzo 2001, tutela i lavoratori nell'ambito della maternità e della paternità.

Nel 2003, è modificato l'articolo 51 della Costituzione garantendo ai cittadini di entrambi i sessi l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive. La legge n.215 del 23 novembre 2012, invece, assicura la presenza di entrambi i sessi negli organi collegiali non elettivi comunali e provinciali.

Questo processo volto a raggiungere la parità di genere non è ancora terminato e ci sono ancora molti limiti che comportano la non piena emancipazione della donna.

4.2 PANDEMIA E LAVORO FEMMINILE

Nonostante i progressi ottenuti negli ultimi anni, il divario di genere resta ampio. La pandemia colpisce tutta la società, ma ci sono categorie che risentono maggiormente della situazione. Le donne sono una di queste. Infatti, lo stato di

emergenza evidenzia la distanza dalla parità di genere, facendo ulteriori passi indietro rispetto agli ultimi anni. In questi due anni si è assistito alla perdita di decenni di progressi e ne sono necessari molti altri per colmare queste lacune. Ad esempio, sono aumentate le violenze di genere, anche a causa della coabitazione obbligatoria.

I principali effetti di questa recessione, in Italia, sono evidenti nei settori in cui lavorano più donne, come l'istruzione o il turismo (Parlamento europeo, 2021). L'occupazione femminile durante la pandemia è scesa al 49%. La crisi pandemica ha accentuato il divario occupazionale tra i due sessi portandolo ai livelli del 2013. Dai dati Istat (2021), è possibile notare come nel 2021 l'occupazione femminile sale fino al 50,5%, andando nello specifico è possibile vedere che l'aumento dei contratti a tempo determinato, soprattutto per le donne, siano la componente principale di questo aumento, questo lascia incertezze per il futuro.

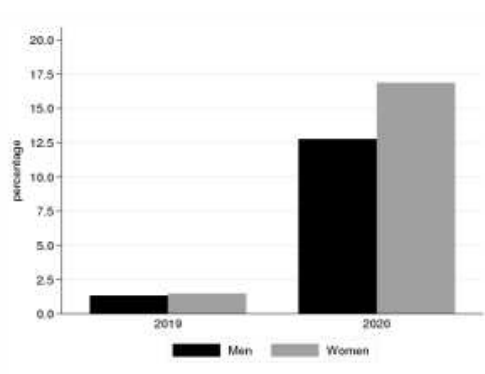
Quello che succede in Italia non è un caso isolato, infatti, negli Stati Uniti è stato coniato il termine "she-cession" che indica come la recessione colpisca più duramente le donne rispetto agli uomini. Negli USA, infatti, le probabilità di perdere il lavoro sono più frequenti per le lavoratrici. In questo caso avviene anche un altro tipo di discriminazione che vede maggiori probabilità di licenziamento per le donne di colore (Laboratoriofuturo, 2021).

In particolare, nel 2020, il numero di lavoratori in smart working aumenta oltre il 14%. Dieci volte in più rispetto a quello che è avvenuto nell'anno precedente. Circa

due milioni di persone, infatti, ricorrono a questa modalità di lavoro durante la pandemia (Istat, 2021).

Come si può vedere dal grafico sottostante, le percentuali tra i due generi che lavorano in telelavoro sono differenti: le donne impiegate in questa modalità sono circa il 4% in più degli uomini. Questo è dovuto principalmente alla partecipazione maggiore al settore dei servizi, colpito duramente dalla pandemia.

Tabella IV.1 – Dipendenti in smart working per genere, valori percentuali



Fonte: Banca d'Italia 2021

La Banca d'Italia ha creato un modello al fine di scoprire se l'utilizzo dello smart working è più frequente in determinate categorie analizzando, ad esempio, il numero e l'età dei figli o le dimensioni dell'azienda. I risultati mostrano come il lavoro da remoto è più frequente in caso di famiglie con figli in età scolare

soprattutto al Centro e Nord del paese. In presenza di figli tra i 6 e i 14 anni aumenta il divario tra i generi di chi lavora da remoto.

In lockdown, in aggiunta al telelavoro, le madri e mogli si devono occupare della cura della casa, della famiglia e della didattica a distanza. La chiusura delle scuole comporta un aumento di lavoro non retribuito che grava principalmente sulle donne. La mole di lavoro aumenta notevolmente, in particolar modo, per poter conciliare le necessità dei figli impegnati nell'apprendimento e le responsabilità professionali. Ad esempio, in Australia, durante le prime settimane di pandemia il governo non chiude le scuole poiché sono luoghi dove i bambini possono restare al sicuro e venire sorvegliati mentre i genitori lavorano nei servizi di assistenza sanitaria e approvvigionamento alimentare (Craig, 2020). Inoltre, in questo periodo l'assistenza all'infanzia è gratuita nonostante, solitamente, sia tra le più onerose al mondo. Le direttive del Governo indicano che qualsiasi lavoro può essere svolto in casa e, allo stesso tempo, le donne si devono prendere cura della casa e della famiglia. Alcuni cittadini hanno sfruttato questo periodo per colmare la disparità di genere, dividendo in modo più equo le responsabilità familiari.

CONCLUSIONI

Il presente elaborato ha come obiettivo l'analisi dello smart working e della conciliazione durante la pandemia.

Il lavoro agile ha assunto molta importanza durante il lockdown perché ha permesso ai lavoratori di continuare la loro occupazione nonostante la chiusura delle imprese. Questa modalità di lavoro non era molto utilizzata in precedenza, la maggior parte delle aziende ha iniziato a prenderla in considerazione in questo periodo.

Ad oggi, molte aziende offrono ai propri dipendenti la possibilità di scelta tra il lavoro in sede e lo smart working nonostante la riapertura delle loro sedi. Altre, invece, stanno rimodulando gli spazi e offrendo esclusivamente contratti di lavoro in questa modalità, poiché, come evidenziato nel primo capitolo, i vantaggi per le aziende sono molti, primo tra tutti la riduzione dei costi (affitto, utenze...).

In futuro, può essere interessante svolgere un'analisi riguardante la produttività legata all'aumento della flessibilità di tempi e spazi. Infatti, se il lavoratore è più motivato, è più produttivo. Maggiore flessibilità garantisce al lavoratore maggiore indipendenza nell'organizzazione, ma l'obiettivo rimane quello di raggiungere gli obiettivi fissati dall'organizzazione.

A volte i lavoratori preferiscono lo smart working come modalità di lavoro in quanto facilita la conciliazione vita-lavoro. Il processo per il raggiungimento del work-life balance non è lo stesso per tutte le persone e per tutte le categorie di

lavoro. Tuttavia, le misure di conciliazione fornite dalle aziende e l'intervento normativo dello Stato facilitano il raggiungimento di un bilanciamento tra vita lavorativa e familiare.

In conclusione, il mondo del lavoro è in continua evoluzione. Ad esempio, nel ventesimo secolo, le donne si occupano solamente dei lavori domestici mentre oggi, grazie anche a tutele normative, possono svolgere le stesse mansioni degli uomini e si sta raggiungendo la parità di genere.

BIBLIOGRAFIA

- Basso G., Formai S. (2021), *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Banca d'Italia, note covid 19
- Bagnasco A., Barbagli M., Cavalli A. (1997), *Sociologia III. Organizzazione sociale, popolazione e territorio*, il Mulino
- Battaglia L. (2021), *La condizione femminile da fine Ottocento alla riforma del diritto di famiglia*, Policlic
- Bombaridieri S., Milena S. S., Scannapieco F., Viale V. (2019), *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy Analisi comparata internazionale*, Collana biblioteca ANPAL N°9
- Clapperton G., Vanhoutte P. (2014), *The smart working manifesto. When, Where and How you work best?*, Sunmakers
- Commissione europea (2017), *Le donne sul mercato del lavoro*, Scheda tematica per il semestre europeo le donne sul mercato del lavoro
- Corso M., Crespi F., Gangai A., Mauri M, Zampieri R., Tamma C, Caronia D., Saletti V. (2021), *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*, Osservatorio Smart Working
- Craig L. (2020), *Coronavirus, domestic labour and care: Gendered roles locked down*, Journal of Sociology

- De Benedittis A. (2001), *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano: l'occupazione femminile negli anni '70*
- De Benedittis A. (2001), *La terza parte e le conclusioni del breve saggio sul lavoro da una prospettiva di genere*
- De Masi D. (2020), *Smart Working, La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio Nodi
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*
- Depalo D., Giorgi F. (2021), *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Banca d'Italia, note covid 19
- Gaiaschi C. (2014), *Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt**, AboutGender International journal of gender studies Vol.3 N°6 anno, pp 1-24
- Grosso C. (2010), *Uomini e donne: eguaglianza formale e sostanziale*, Luigi Pellegrini
- Harrington B. (2007), *The work-life evolution study*, College Center for Work & Family
- Inapp (2021), *Rapporto Inapp 2021 Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*
- Labriola T. (1898), *I limiti della questione femminile Risposta alla signora E. Kempin.*, Giornale degli economisti
- Lombardi M. (2011), *Il femminismo negli anni '70*, Storia in network, numero 176

Cerved Group Spa (2021), *Outlook occupazione, settembre 2021*

Pertichetti M. (2019), *Le statistiche sul lavoro*

Renda P., *Smart working, Il lavoro agile dalla teoria alla pratica*

Rosina A., Castagnaro C., Prati S., Romano C, Sabbadini L. L., Luppi F., De Rose A. Alessandra De Rose, D’Addio A. C., Comolli C., Bonifazi C., Paparusso A., *L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni, primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19,* Dipartimento per le politiche della famiglia

Weir A. (2005), *The Global Universal Caregiver: Imagining Women's Liberation in the New Millennium.*, *Constellations* 12.3: 308–330. Web.

Zamagni V. (2014), *Il lavoro femminile in Italia nel secondo dopoguerra, Donne e lavoro – Women and Work*

SITOGRAFIA

<http://www.flessibilitaelavoropubblico.it/flessibilita-produttivita.html>

<http://www.unina.it/documents/11958/21110526/CORSO.SMARTWORKING.pdf>

<https://blog.gympass.com/it/i-vantaggi-di-un-lavoro-flessibile/>

https://blog.osservatori.net/it_it/smart-worker-in-italia

https://blog.osservatori.net/it_it/smart-worker-in-italia

https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-comefunziona-in-Italia

<https://dait.interno.gov.it/pareri/14206>

<https://group.intesasanpaolo.com/it/sezione-editoriale/eventi-progetti/tutti-i-progetti/economia/2021/03/effetto-covid-occupazione-femminile-italia-usa>

<https://inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/22072020-lavoro-inapp-lo-smart-working-favorisce-i-redditi-alti-e-gli-uomini>

<https://it.economy-pedia.com/11032031-toyotism>

<https://it.pearson.com/aree-disciplinari/storia/temi-attualita/questione-femminile-mondo-lavoro.html#>

<https://quaderni.marcovigorelli.org/2020/07/19/conciliazione-vita-lavoro-in-italia-e-in-europa/>

<https://temi.camera.it/leg18/temi/conciliazione-vita-lavoro.html>

<https://tg24.sky.it/economia/2021/12/13/dati-istat-occupazione-italia-terzo-trimestre-2021#:~:text=Lo%20rileva%20l'Istat%20nel,scende%20al%209%2C2%25>.

<https://voxeu.org/article/shecession-she-recession-2020-causes-and-consequences>

<https://www.adp.com/spark/articles/2018/10/the-evolution-from-work-life-balance-to-work-life-integration.aspx#:~:text=%22Work%2Dlife%20balance%22%20came,leaders%20to%20reevaluate%20the%20term>.

<https://www.agi.it/economia/news/2021-11-03/smart-working-covid-cresceranno-89-grandi-aziende-14428703/#:~:text=I%20numeri,1%2C44%20milioni%20nella%20PA>.

<https://www.altalex.com/documents/news/2020/08/25/lavoro-agile-conciliazione-vita-lavoro>

<https://www.bollettinoadapt.it/il-lavoro-delle-donne-nella-crisi-pandemica-e-la-sfida-della-conciliazione/>

<https://www.bucap.it/news/approfondimenti-tematici/smart-working/smart-working-vantaggi.htm>

<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2021/12/24/lavoro-disparita-genere/>

<https://www.eni.com/it-IT/trasformazione/parita-genere-coronavirus-analisi-rete.html>

[https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/1-
impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica](https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/1-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica)

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

[https://www.huffingtonpost.it/entry/shecession-limpatto-della-pandemia-
sulluguaglianza-di-genere-un-passo-indietro_it_6022962fc5b6c56a89a47433/](https://www.huffingtonpost.it/entry/shecession-limpatto-della-pandemia-sulluguaglianza-di-genere-un-passo-indietro_it_6022962fc5b6c56a89a47433/)

[https://www.ilsole24ore.com/art/istat-tasso-disoccupazione-dicembre-cala-
9percento-AEAzHTBB](https://www.ilsole24ore.com/art/istat-tasso-disoccupazione-dicembre-cala-9percento-AEAzHTBB)

[https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-novembre-tasso-disoccupazione-
calo-92percento-AEE2b86](https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-novembre-tasso-disoccupazione-calo-92percento-AEE2b86)

[https://www.inail.it/cs/internet/docs/storia_dell_organizzazione_del_lavoro_pdf.p
df?section=attivita](https://www.inail.it/cs/internet/docs/storia_dell_organizzazione_del_lavoro_pdf.pdf?section=attivita)

[https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-
partnership/maternita-obbligatoria](https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/maternita-obbligatoria)

[https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-
maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti](https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti)

[https://www.istat.it/it/archivio/265891#:~:text=Il%20tasso%20di%20occupazione
%20%C3%A8,unica%20eccezione%20dei%2035%2D49enni.](https://www.istat.it/it/archivio/265891#:~:text=Il%20tasso%20di%20occupazione%20%C3%A8,unica%20eccezione%20dei%2035%2D49enni.)

<https://www.istat.it/it/archivio/268882>

<https://www.istat.it/it/files/2022/01/Focus-Occupazione-e-Reddito.pdf>

<https://www.kumanu.com/defining-work-life-balance-its-history-and-future/>

<https://www.laboratoriofuturo.it/ricerche/covid-la-crisi-piu-dura-per-le-donne-in-un-paese-ancora-senza-parita/>

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

<https://www.linkedin.com/pulse/smart-working-advantages-drawbacks-simone-sperind%C3%A9/?articleId=6663798850349748224>

<https://www.neodemos.info/2009/11/18/maternit-e-lavoro-femminile-una-scelta-possibile/>

<https://www.nilalienum.com/gramsci/Fordismo.html>

<https://www.openpolis.it/il-tasso-di-occupazione-nelle-regioni-europee-e-italiane/>

<https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-italia-neri-trend>

<https://www.peoplelink.it/blog/smartworking-analizziamo-i-pro-e-i-contro/>

<https://www.pmi.it/professioni/regole-e-compensi/196684/leconomia-degli-incentivi.html>

https://www.treccani.it/export/sites/default/scuola/lezioni/storia/DONNE_900_lezione.pdf