

Dossiê “Gênero e Instituições Judiciais: Conexões Teóricas e Práticas”

Azione Sindacale, Lavoro a Distanza e Gap Di Genere. L’Unione Europea Sollecita un Cambio di Paradigma*

LUCIANA GUAGLIANONE

Università di Brescia. Bréscia, Itália.

SOMMARIO: Introduzione: il perimetro dell’articolo; 1 Le relazioni industriali italiane e la perenne tentazione del neutro; 1.1 Il modello maschile del sindacato influisce sui contenuti della contrattazione; 2 Il mercato del lavoro italiano ha un tasso di segregazione di genere molto alto; 3 Il lavoro a distanza nell’era del Covid-19, il cosiddetto “smartworking”: da misura organizzativa a misura di conciliazione; 4 Come si rafforza il divario di genere. Il lavoro a distanza come test di resistenza del principio di eguaglianza; 5 Strategia europea 2020, digitalizzazione e pregiudizi di genere; 5.1 Possibili aree di intervento per l’azione sindacale; 5.2 Industria 4.0 e Industria 5.0: verso un nuovo modello di relazioni industriali? Riferimenti.

ABSTRACT: L’articolo riflette sul rapporto tra organizzazioni sindacali e genere per concludere che gli organismi collettivi sono dominati da una forte ideologia maschilista i cui effetti si ripercuotono, non solo sull’organizzazione interna, ma anche sui contenuti dei testi contrattuali. Fatte queste premesse, l’interrogativo che muove la ricerca è comprendere se le organizzazioni sindacali siano in grado di operare per colmare il *gap* di genere in materia di lavoro digitale, *gap* la cui evidenza è esplosa a causa della pandemia. L’articolo si chiude con l’individuazione di possibili aree di interventi contrattuali e con una riflessione/confronto sul rapporto tra evoluzione del modello sindacale ed evoluzione della idea di industria e del ruolo che potrebbe svolgere.

PAROLE CHIAVE: relazioni industriali; sindacato androcentrico; digitalizzazione; divario di genere; nuovi modelli di relazioni industriali.

RESUMO: O artigo reflete sobre a relação entre sindicatos e gênero para concluir que os órgãos coletivos são dominados por uma forte ideologia masculina, cujos efeitos repercutem não apenas na organização interna, mas também no conteúdo dos textos contratuais. Dadas essas premissas, a questão que move a pesquisa é entender se os sindicatos são capazes de trabalhar para preencher o *gap* de gênero no trabalho digital, *gap* cuja evidência explodiu devido à pandemia. O artigo termina com a identificação de possíveis áreas de intervenção contratual e com uma reflexão/comparação sobre a relação entre a evolução do modelo sindical e a evolução da ideia de indústria e o papel que esta pode desempenhar.

* Questo articolo è destinato agli Studi in memoria di Massimo Roccella, di prossima pubblicazione per la casa editrice ESI.

PALAVRAS-CHAVE: relações industriais; sindicato androcêntrico; digitalização; discrepância de gênero; novos modelos de relações industriais.

INTRODUZIONE: IL PERIMETRO DELL'ARTICOLO

In quello che, credo, sia stato l'ultimo articolo pubblicato, Massimo Roccella si interrogava sul se il sindacato servisse ancora¹. Sono passati circa 10 anni da allora e la domanda, all'epoca sollecitata dalla nota vicenda della contrattazione collettiva separata dei metalmeccanici e dalla stipulazione dell'Accordo Fiat di Pomigliano, non ha perso attualità. A distanza di tempo, periodicamente, questo interrogativo affiora, specie quando ci si trova a valutare l'efficacia dell'azione sindacale in relazione a specifiche aree di interesse: il genere è una di quelle.

L'analisi, in un'ottica di genere, dell'interazione tra il dilagare del lavoro a distanza "emergenziale" come modello lavorativo dominante, e le scelte sindacali è la tematica che si vuole proporre in questo articolo. La domanda è sollecitata dalla dilagante letteratura e documentazione di fonte europea che rende l'approccio delle nostre organizzazioni sindacali a questi temi totalmente antistorico e privo di efficacia.

È risaputo che la diffusione della pandemia di COVID-19 ha portato ad un concreto e massiccio interesse per i lavori legati alla digitalizzazione, in particolare, ed in maniera quasi esclusiva, per il lavoro a distanza. Una modalità di lavoro che, anche nelle sue forme più ibride, come quella attuata, impropriamente chiamata "*smartworking*", comporta cambiamenti nelle condizioni di lavoro, sollecitati dall'uso di tecnologie digitali. La tecnologia, però, non è neutra: le modificazioni sociali e lavorative sono il prodotto di politiche legislative, economiche e contrattuali dalle quali dipende il livello di vulnerabilità o di inclusività della società.

Strettamente connesso a questa affermazione è l'interrogativo sul se la digitalizzazione possa spingere a superare/riequilibrare il divario di genere esistente in Italia in materia di occupazione. Nonché quale potrebbe essere il compito del sindacato, posto che siamo, infatti, di fronte ad un'interazione tra tecnologia e poteri decisionali. Da qui il quesito sul se l'azione sindacale potrebbe svolgere il ruolo di soggetto trainante per ridurre il *gap* di genere

1 M. ROCCELLA, *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?* in *MicroMega*, 2010, n. 8, p. 171 ss. Riflette su questo tema B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*. IT-394/2019.

in tema di digitalizzazione². Nuovamente la risposta ci è suggerita dalle indicazioni europee.

1 LE RELAZIONI INDUSTRIALI ITALIANE E LA PERENNE TENTAZIONE DEL NEUTRO

In linea di massima le relazioni industriali sono poco interessate alla differenza di genere. I soggetti che le organizzazioni sindacali rappresentano sono visti come categorie, in questo caso lavoratori, apparentemente non caratterizzati da nessun carattere sessuato.

La tentazione del neutro, in realtà, nasconde un modello sindacale che ha profondamente introitato, come prototipo, il lavoratore maschio e che, sia nei suoi rapporti interni, sia nelle sue produzioni contrattuali, tende a riprodurre il paternalismo derivato dalla società³. Il sessismo linguistico, ad esempio, è la manifestazione esteriore più immediata dell'approccio finto neutro. I testi dei contratti collettivi, tranne quando si riferiscono ad eventi correlati alla maternità o a condizioni /regole dirette esclusivamente alle donne, utilizzano, in prevalenza, il genere maschile. Scelta androcentrica, questa, che determina l'invisibilizzazione di una componente del lavoro, quella femminile⁴.

La difficoltà che ha il sindacato a prendere in considerazione non in maniera formale esigenze di particolari gruppi di interesse è imputabile anche alla sua vocazione universalistica⁵. La paura di rompere con l'idea di interesse collettivo, alla base dell'attività (di una parte) del sindacato, ha implicato, anche con riferimento al genere, il mancato riconoscimento di tutele più identitarie reclamate da specifici gruppi collettivi.

L'ideologia della generalità, come detto, non è, però, sinonimo di neutralità. In realtà il finto neutro, spesso, nasconde forme di discriminazione⁶.

2 E. Carta, D. Vajai, K. Kovarova, S. Vandenbroucke, H. Quaresma, I. Pavlovaite, *Trade union practices on non-discrimination and diversity*, Brussels, European Commission, 2019.

3 S. LEDWITH, *Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion*, in *Transfer*, 2012, p. 188 ss.

4 M. BENGOCHEA BARTOLOMÉ, *Lenguaje y sexismo* in a cura di E. CARMONA CUENA, M. BENGOCHEA BARTOLOMÉ, *Diversidad de género e igualdad de derechos*, Valencia, 2012, p. 56 ss.; A. FIGUERIOLLO BURRIENZA A. "Lenguaje sexista y negociación colectiva" in ID. (ed.) *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis interdisciplinar*, Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad, Madrid, 2013.

5 M. D. Ferrara, "La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?" in *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, Trieste, 2019, p. 93ss.

6 Esprime chiaramente questo pensiero, D. SCHIEK, "Enforcing (EU) Non-Discrimination Law: Mutual Learning Between British and Italian Labour Law?" in *International Journal of Comparative Labour Law and*

La critica che si muove al sindacato non riguarda l'attenzione verso gli adempimenti formali: da tempo hanno fatto ingresso negli articolati contrattuali, veicolati dai necessari adempimenti di obblighi normativi, disposizioni di tutela o divieti di discriminazione. Nei testi dei contratti collettivi permangono, invece, forme di discriminazione indiretta, giacchè quello penetrato nei contratti collettivi, è un femminismo involontario⁷.

1.1 IL MODELLO MASCHILE DEL SINDACATO INFLUISCE SUI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE

La disfunzionalità presente nella maggior parte degli articolati contrattuali per quanto riguarda il genere è imputabile, anche, al difficile rapporto che hanno le donne con il sindacato, a causa del maschilismo dell'istituzione. La diversità di codici linguistici e la gestione al maschile dell'organizzazione sindacale suscita nelle donne un senso di distanza, che si concretizza nella loro minore partecipazione alle organizzazioni collettive⁸. In realtà, la minore partecipazione delle donne non è (solo) un problema numerico e (solo) di rappresentanza formale. Numericamente le iscritte sono molte: al 2019 le iscritte CGIL erano circa il 50%, mentre quelle Cisl il 44, 8%. La rappresentanza, inoltre, è formalmente garantita dalle previsioni contenute negli Statuto. Lo Statuto CGIL, attualmente in vigore, ad esempio, ha incorporato specifiche norme di tutela contro le discriminazioni interne. Lo Statuto CISL, invece, ribadisce in più punti, l'attenzione dell'organizzazione verso una parità di trattamento e indica specifiche regole per una rappresentanza di genere all'interno degli organismi. Il vero punto è la segregazione di genere che si crea all'interno del sindacato stesso. Ad esempio, lo Statuto Cisl (nella versione aggiornata al 2017, la più recente) all'art. 30 attribuisce al Comitato esecutivo l'onere di avvalersi del contributo di studio, elaborazione e proposta del comitato femminile "*per quanto attiene alla problematiche della condizione della donna*". Le donne, quindi, incluse nell'organizzazione, sono, però, in modo ufficiale escluse dal *decision making*, a meno che non si tratti di valutare problematiche relative alla loro condizione. La disposizione fotografa una

Industrial Relations, 2012, 28, (4), p. 489 ss, secondo la quale nonostante il successo della normativa legale antidiscriminatoria persiste l'ineguaglianza nel mercato del lavoro. L'autrice attribuisce questa disfunzionalità alla mancata attuazione della disciplina legale da un punto di vista sostanziale.

7 B. BECCALLI, M. BACIO, *Conversazione con Bianca Beccalli. Genere, lavoro, rappresentanza e politiche pubbliche*, in *Sociol. lav.*, 2018, 149, p. 167 ss.

8 ILO, *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019, Geneva, International Labour Office, p. 92 ss.; ILO, *The contribution of social dialogue to gender equality*, 2020 Geneva, International Labour Office, p. 6 ss.

organizzazione patriarcale, all'interno della quale sono molto radicati preconcetti e stereotipi sul ruolo delle donne e che ha un'idea della società suddivisa tra problemi femminile ed altro. Visione, sfortunatamente in sintonia con quella espressa dalla società italiana in cui, secondo l'Indice di uguaglianza di genere 2020 (EIGE)⁹, tutto il nucleo del potere decisionale, è sbilanciato a favore degli uomini. È molto realistica la riflessione che si legge nel report "*Trade union practices on non-discrimination and diversity 2019*": il sindacato opera nella società e ne fa parte, le organizzazioni sindacali sono esse stesse dei luoghi di lavoro, e, in quanto tali, rappresentano le tendenze delle società.

La difficoltà che hanno le donne ad identificarsi con le politiche sindacali in tema di genere, però, non è tipica della situazione italiana. Ci ricorda l'OIL¹⁰ che le questioni di genere, solitamente, non trovano spazio nella contrattazione collettiva; le donne sono sotto rappresentate nelle strutture decisionali e nelle delegazioni sindacali che partecipano alla negoziazione. Questa carenza determina e perpetua un modello negoziale squilibrato¹¹.

La scarsa dialettica tra donne e relazioni industriali gioca, quindi, su due piani. Quantitativamente le donne sono meno rappresentate e meno presenti nei posti chiave (non simbolici), qualitativamente la prospettiva di genere è quasi del tutto assente nei testi dei contratti collettivi, che regolano specifici aspetti "della condizione femminile". L'azione sindacale per essere efficace, di conseguenza, dovrebbe agire sia su un piano interno, quello dell'organizzazione; sia su un piano esterno, finalizzato ad incidere proprio sui contenuti della contrattazione collettiva.

2 IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO HA UN TASSO DI SEGREGAZIONE DI GENERE MOLTO ALTO

La forte connessione tra la femminilità e lavoro riproduttivo, come la maternità e il lavoro di cura, se traccia una linea di demarcazione tra le sfere del lavoro pagato e non pagato, ha anche implicazioni per la segregazione di genere nel mercato del lavoro. Uomini e donne non lavorano, di solito, negli stessi settori. L'edilizia, l'elettricità, il gas e l'acqua, i trasporti, l'industria

9 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/IT>. Per una sintesi dei dati italiani v. I. Solmone, *Le quattro facce del gender gap*, in, <https://www.lavoce.info/archives/73465/le-quattro-facce-del-gender-gap/>.

10 ILO, *ABC of women workers' rights and gender equality*, Geneva, International Labour Office, 2000.

11 S. BLASCHKE, "*Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification*", in *Journal of Industrial Relations*, 2015, 57 (5), p.726 ss.

manifatturiera e l'agricoltura rimangono dominati dagli uomini; la salute, l'istruzione e il lavoro sociale sono settori occupati dalle donne con un tasso del 30, 4% contro l'8, 3% (uomini).

Fino a poco tempo fa l'analisi della situazione lavorativa delle donne si sarebbe fermata qui, legata a un mercato del lavoro le cui caratteristiche non cambiavano da anni. L'avvento della digitalizzazione, anche nelle sue implicazioni più elementari, ci costringe, invece, a valutare se, le nuove competenze digitali richieste dal mercato del lavoro, possono minare o rafforzare il *gender gap*.

Ci guida nella riflessione la lettura dell'EIGE-Italia 2020; nel 2018, sottolinea il rapporto, le donne laureate in ITC erano il 21% (uomini 79%), le donne specializzate in qualche disciplina collegata alle ITC il 15% (uomini 85%), le donne ingegnere il 23% (uomini 77%). I dati esposti non hanno bisogno di commenti. Le donne hanno e continueranno ad avere, almeno in un futuro prossimo, meno conoscenze tecniche e meno potere sugli strumenti digitali. Ciò implica che, in un mercato del lavoro in cui l'evoluzione tecnologica è al centro della scena, è molto probabile che rimangano ai margini dei processi produttivi e che la segregazione orizzontale e verticale si intensifichi. Il *digital divide*, prodotto dallo stesso processo sociale che lo ha generato, costituisce e costituirà, quindi, un elemento fondamentale di segregazione lavorativa.

Uno dei risultati più tristi di questo processo di formazione poco guidato, che si ripercuote e si ripercuoterà nel sistema lavoro, è l'esistenza del divario di genere anche nelle competenze digitali basiche come sapere usare il computer, sapere inviare messaggi di posta elettronica, creare documenti elettronici¹².

3 IL LAVORO A DISTANZA NELL'ERA DEL COVID-19, IL COSIDDETTO "SMARTWORKING": DA MISURA ORGANIZZATIVA A MISURA DI CONCILIAZIONE

Nell'ottobre 2019, poco prima dell'inizio della pandemia, l'Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano ha pubblicato un rapporto sull'uso dello *smartworking* in Italia. A quel tempo i lavoratori a distanza erano circa 570.000, era una tipologia contrattuale di nicchia;

12 V. a questo proposito, gli specifici dati in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation/country/IT>.

altrettanto di nicchia erano i suoi fruitori, interessava aziende molto innovative e lavoratori con professionalità molto elevate.

I dati raccolti dall'Osservatorio del Politecnico non erano scorporati per genere. Le caratteristiche delle professionalità e il tipo di aziende interessate ci fanno, però, supporre che non fossero molte donne a svolgere, parte della loro prestazione lavorativa, con questa modalità.

L'arrivo della pandemia, come ben noto, ha cambiato questo scenario in modo drammatico e brutale. Nel momento più estremo del *lockdown* (marzo – aprile 2020) 4, 4 milioni di lavoratori, tra aziende private e amministrazioni pubbliche, lavoravano a distanza, ovvero da casa propria. Un balzo quantitativo, ma anche qualitativo che ha cambiato e cambierà profondamente l'atteggiamento dei lavoratori e delle aziende nei confronti del lavoro a distanza.

Si può quindi, senza dubbio, parlare di un prima e di un dopo COVID-19 e la frontiera tra le due epoche ha una doppia connotazione.

La prima, è una connotazione giuridica, sono state introdotte nuove norme che, anche se parzialmente, hanno cambiato le precedenti. La seconda, una connotazione funzionale, il lavoro a distanza è usato, non solo come tecnica organizzativa, ma anche come misura di sicurezza per la salute e, soprattutto, ed in modo massiccio, come misura di conciliazione vita-lavoro. Nel periodo di vigenza del decreto "Cura Italia" (decreto legge 18/20, convertito in legge 27 del 24/4/20), momento in cui erano rimaste operative solo le attività essenziali, il 32% dei dipendenti lavorava a distanza, di questo circa il 12-20% era composto da donne. Se scomponiamo la percentuale per settori, come intuibile, troviamo l'istruzione, settore femminilizzato in cui il lavoro a distanza era diventato modalità "normale" e non scelta facoltativa. Poco prevedibilmente, però, nella percentuale rientrano anche settori (minerario, manifatturiero, edilizia, commercio, servizi sanitari) che, complessivamente, hanno una minore incidenza di lavoro a distanza, ma in cui quasi tutti i lavoratori a distanza erano donne. Lo *smartworking* dell'emergenza comincia così a delinearsi come il principale protagonista per l'attività di cura¹³. Questa consapevolezza si rafforza analizzando i dati relativi alla seconda fase del *lockdown*.

13 L. GUAGLIANONE, M. L. PARISI, *Smartworking? Una teorizzazione del doppio carico di lavoro*, www.labour-lawcommunity.org.

Il 4 maggio 2020, data dell'apertura delle prime attività economiche, il 72% dei lavoratori che tornano al lavoro erano uomini. Il risultato non è imputabile, solo, alla tipologia di settori produttivi che riaprono, edilizia e manifatturiero, in cui la maggior parte degli impiegati sono uomini; anche nei settori in cui il lavoro a distanza era poco diffuso, nuovamente, lo scelsero, quasi solo, le donne.

Oltre che da una serie di ragioni, profondamente radicate nel nostro tessuto sociale e lavorativo¹⁴, la predominanza di donne tra i lavoratori a distanza è stata anche influenzata da disposizioni normative. Grazie al Decreto "Rilancio" (decreto legge 34/2020 convertito in legge n. 77/20) la modifica di modalità lavorativa non è più solo un'opzione, da sottoporre alla decisione del datore di lavoro, ma un diritto per i genitori che hanno figli di età inferiore ai 14 anni: unica condizione per accedervi è che nessuno dei due stia a casa perché in CIG o disoccupato. La conciliazione vita-lavoro diventa uno specifico obiettivo del legislatore, tuttavia, è un compito che deve essere svolto mentre si lavora. Siamo di fronte all'apoteosi del dono di ubiquità.

La cosa più grave è che questa idea di equilibrio vita-lavoro è profondamente radicata nel Governo. Nel dicembre 2020 – nonostante il diverso impatto di genere del lavoro a distanza fosse diventato oggetto di pubblico dibattito e di preoccupazione – la legge n. 176/20 ripropose la stessa previsione, anzi, la estese anche ai casi in cui i bambini dovessero rimanere a casa perché in quarantena (art. 21 bis, decreto legge 104/2020)¹⁵. Né le parti sociali, benché abbiano avuto e abbiano spazi e modalità per farlo, hanno supplito a questo sbaglio di prospettiva. Le principali misure organizzative, come i turni, il pendolarismo e lo *smart-working*, la riprogrammazione dei livelli di produzione, l'uso della banca delle ore e delle ferie – si legge nel testo del Protocollo firmato il 14 marzo 2020¹⁶ – devono essere adottate dall'azienda "attraverso accordi con le rappresentanze sindacali" (punto 8 "organizzazione aziendale"). Ampilissimo il margine di intervento delegato al sindacato; tuttavia gli accordi di secondo livello che sono stati firmati,

14 Una tra tante è il divario salariale. Le donne lavorano in attività meno pagate, quindi, quando si tratta di scegliere chi starà a casa o di flessibilizzare la propria attività di lavoro, la scelta è molto semplice.

15 La stessa impostazione la troviamo anche in tutta la normativa sui congedi parentali legati al Covid che non prevede la possibilità per chi lavora da casa di prendere il congedo; lo *smartworking* non è riconosciuto come un lavoro a tutti gli effetti, oppure, il lavoro di cura è un accessorio.

16 Il 14 marzo 2020 Governo e parti sociali hanno firmato il "*Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure per combattere e contenere la diffusione del virus Covid-19 nei luoghi di lavoro*".

anche i più recenti (v. 5.), non contengono alcuna norma che possa dare impulso alla regolamentazione del lavoro a distanza in un’ottica di genere.

La reiterata scelta di finta neutralità, compiuta dalle organizzazioni sindacali italiane le allontana dalle strategie suggerite dalle raccomandazioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) edalla Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC)¹⁷ per riequilibrare il disavanzo di genere.

4 COME SI RAFFORZA IL DIVARIO DI GENERE. IL LAVORO A DISTANZA COME TEST DI RESISTENZA DEL PRINCIPIO DI EGUALIANZA

Quello che la legislazione d’emergenza ha chiamato *smartworking* è, in realtà, un ibrido giuridico. Lo spostamento dell’attività lavorativa non cambia l’organizzazione del lavoro, solo il luogo dove si svolge il lavoro, che è, necessariamente, la residenza o il domicilio del lavoratore. Siamo di fronte a una forma di deregolamentazione del lavoro agile di cui sopravvivono alcuni elementi, ma non quelli che lo caratterizzano: l’autonomia individuale nella scelta delle condizioni del contratto, la libertà di decisione nella scelta del luogo di esecuzione e i cambiamenti nell’organizzazione del lavoro.

Date le condizioni in cui si è svolto, e si svolge, il lavoro a distanza nell’era COVID-19, l’unico elemento certo su cui riflettere è l’idoneità di una modalità di lavoro, che si svolge “a domicilio” ad essere uno strumento di promozione dell’occupazione femminile.

La società italiana, come più volte sottolineato, è molto patriarcale; di conseguenza la piena occupazione femminile, di frequente è, ostacolata dall’alto carico di lavoro di cura che grava sulle donne: difficoltà che non è tenuta in conto né dalla normativa legale, né da quella contrattuale. La crisi legata a COVID-19 ha aumentato questo carico che ha pesato, indistintamente, su tutte le donne. Il 68% delle lavoratrici, pur avendo un *partner*, ha dedicato più tempo al lavoro domestico (la percentuale di uomini è del 40%), mentre il 61% ha dedicato più tempo alla cura dei figli (la percentuale degli uomini è del 51%).

Sembra molto discutibile, quindi, anche sulla base dei dati riportati, e pur tenendo in conto la particolarità della situazione, che il lavoro a distanza favorisca la conciliazione tra lavoro e vita familiare e non costringa, invece,

17 ILO, *Empowering women at work*, Geneva, 2020.

le donne a lasciare il lavoro. Questo timore, del resto, è confermato dai dati relativi alla perdita di posti di lavoro che ha colpito le lavoratrici nel periodo tra aprile e settembre 2020. L'Italia ha registrato una perdita di lavoratrici doppia rispetto alla media Europea (la perdita in Italia è del 4,1% del 2,2% in Europa), ci informa un recentissimo rapporto redatto dalla Fondazione Consulenti del Lavoro¹⁸. Inoltre, sottolinea sempre il rapporto, è il nostro paese quello in cui il differenziale di genere nell'impatto della crisi risulta più elevato, con un *gap* di ben 1,7 punti percentuali tra uomini e donne, il maggiore in Europa. Conferma il rischio di espulsione delle lavoratrici dal mondo del lavoro, inoltre, il numero di dimissioni, non ancora quantificato ma già annunciato come preoccupante. Del resto, si ricorda, in Italia la scelta di dimettersi ha sempre riguardato soprattutto le donne, lo dicono i dati del rapporto annuale 2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Non solo 7 dimissioni su 10 (circa il 72,7%, ovvero 35.963) riguardano le madri lavoratrici, ma il 36% delle lavoratrici che si dimettono lo fa per "incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole".

Tutte le riflessioni e le valutazioni fatte portano ad un unico risultato; la parità di genere è un'altra vittima del COVID-19, una vittima più volte prevista, alla quale viene dedicata tantissima attenzione mediatica, ma nessuna (pochissima) attenzione sostanziale da parte dei nostri legislatori e delle nostre parti sociali.

L'impatto prodotto da COVID-19, come più volte detto, non è solo effetto di un evento isolato, ma deriva da condizioni preesistenti, risultato di processi culturali e strutturali. Le crisi portano alla luce le fragilità e le disuguaglianze esistenti: la disuguaglianza di genere era ed è una di queste.

5 STRATEGIA EUROPEA 2020, DIGITALIZZAZIONE E PREGIUDIZI DI GENERE

Siamo in un momento storico di grande incertezza. Lo *shock* violento prodotto dalla pandemia del COVID 19 ci fa dubitare di ciò che sembrava un'acquisizione quasi certa: le future evoluzioni dei modelli economici e tecnologici.

Il momento di passaggio tra vecchie certezze e nuovi dubbi si coglie bene leggendo i più recenti documenti europei ed internazionali. Nella

18 FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa*, http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/AnalisiStatistiche/Report_Donne_20210308.pdf.

Strategia Europa 2020 l'UE ipotizzava di uscire dalla crisi occupazionale proponendo modelli di sviluppo inclusivo in cui la digitalizzazione e la sostenibilità ambientale avrebbero fatto da volano. Siamo nel 2010, si puntava a ricostruire, anche se su basi parzialmente nuove, un tessuto occupazionale incrinato dalla precedente crisi finanziaria.

La profondità delle contraddizioni aperte dalla pandemia è la cifra che, invece, segna i documenti successivi. Nel settembre 2020 il rapporto finale di una ricerca curata da McKinsey¹⁹, su incarico della Commissione Europea, evidenziava il ruolo di detonatore avuto dal Covid 19, stimolo necessario per un'accelerazione forzata della digitalizzazione; ma, contemporaneamente, responsabile della perdita di posti di lavoro. A rischio, secondo il rapporto, sarebbero, nel breve termine, 59 milioni di posti di lavoro europei con differenze significative tra settori occupazioni e, di conseguenza, tra i gruppi. L'ultima conferma dell'aumentata sensibilità nei confronti della necessità di controbilanciare le innovazioni con una maggiore attenzione verso le politiche occupazionali la troviamo nel rapporto del *World Economic Forum*²⁰ dell'ottobre 2020. Il ritmo di adozione della tecnologia non si fermerà, dicono le previsioni, ma le disuguaglianze esistenti nei mercati del lavoro, approfondite dalla pandemia COVID-19, saranno esacerbate in assenza di sforzi proattivi. Una delle sfere più colpite dalla disuguaglianza, senza dubbio, sarà quella di genere.

Un primo e violento assaggio di queste previsioni, del resto, per quanto riguarda l'Italia, l'abbiamo già avuto nei mesi finali dell'anno 2020. Al dicembre 2020 risultavano scomparsi 101. 000 posti di lavoro, 99. 000 dei quali erano occupati da donne. In altre parole la crisi attuale ha già incominciato a colpire, in maniera selettiva, settori tradizionalmente femminili (turismo, ristorazione, commercio al dettaglio, lavoro domestico). La crisi occupazionale futura, invece, potrebbe essere causata da un'offerta di lavoro poco consona alla prevalente formazione professionale delle donne, escludendole dal mercato del lavoro.

Le valutazioni sopra riportate, compiute da istituti di ricerca europei e internazionali, tengono conto di realtà tra di loro profondamente differenti quanto a situazione economica ed a sviluppo tecnologico. Per analizzare

19 EUROPEAN COMMISSION, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/917c520f-fd56-11ea-b44f-01aa75ed71a1>.

20 WORLD ECONOMIC FORUM, *The future of job*, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

meglio l'attualità del pericolo, in relazione al nostro paese, possiamo rifarci a quanto contenuto nel *Digital Economy and Society Index 2020*. Nell'indice elaborato dall'istituto europeo l'Italia occupa il 26° posto²¹, terzultima insieme a Romania e Bulgaria: è chiaro che, in questo momento, le innovazioni tecnologiche non giocano un ruolo importante nella nostra economia. La questione principale, almeno per ora, non è capire quante donne perderanno il loro lavoro a causa delle nuove tecnologie, ma quante di loro saranno in grado di trovare lavoro, proprio grazie alle nuove tecnologie. Non è l'innovazione tecnologica, in sé, che dovrebbe preoccupare, quindi, quanto il dubbio sul se le scelte in materia di politiche attive del lavoro, di conciliazione vita-lavoro, ovvero in tema di formazione, saranno idonee ad incidere sui problemi di fondo.

L'elenco delle difficoltà da affrontare è vasto e merita di essere esposto analiticamente: segregazione di genere verticale e orizzontale, distribuzione iniqua del reddito, mancanza di opportunità di sviluppo professionale, scarso riconoscimento del "lavoro femminile", divisione tradizionale del lavoro di cura. Una grande varietà di questioni, come si vede, che, in quanto incidono su molteplici sfere, richiedono competenze differenti. L'attore pubblico, sicuramente, riveste un ruolo decisivo: ma l'azione sindacale, forte delle sue competenze negoziali, può fare molto.

Ancorando l'analisi al periodo emergenziale, la tematica della digitalizzazione si è saldata con quella del lavoro a distanza, prestazione lavorativa che si effettua grazie alla digitalizzazione, ma che sarebbe estremamente riduttivo identificarla con tutto il mondo digitale. L'impatto che ha avuto il lavoro a distanza, parente povero del digitale, però, se è stato devastante per la parità di genere, ha suscitato tantissimo interesse come modalità lavorativa: questo ci fa capire che, esplosa per necessità, il lavoro a distanza, anche in futuro, diventerà sempre più presente. Fondamentale, quindi, porre subito le basi di quello che, in un'ottica di genere, potrebbe essere un giusto percorso negoziale per disciplinare il lavoro a distanza o *smartworking*, o lavoro agile, o come verrà denominata questa forma lavorativa. Al momento, anche se siamo in uno stato di confusione normativa, sembra abbastanza chiaro che, difficilmente, si tornerà alla disciplina giuridica del lavoro agile pre-Covid – regolata dall'intreccio tra norme giuridiche e regole contenute nei contratti individuali eliminando

21 Per la valutazione sono stati presi in considerazione cinque fattori: connettività, capitale umano, uso di Internet, inclusione digitale (integrazione aziendale e commercio elettronico) e servizi pubblici digitali.

qualsiasi controllo da parte della contrattazione collettiva – ma che molte clausole verranno negoziate. La sottoscrizione dei Protocolli del 14 marzo e del 24 aprile 2020, troppo dettata dall'emergenza per fare ipotizzare il ritorno a procedure concertative (ed il cambio di governo, del resto, rafforza questa idea)²², conferma, però, l'interesse delle parti sociali ad un percorso negoziale.

5.1 POSSIBILI AREE DI INTERVENTO PER L'AZIONE SINDACALE

Negli ultimi mesi la regolazione del “lavoro agile” è entrata negli articolati dei rinnovi contrattuali (Telecomunicazioni e Industria metalmeccanica), come anche nei testi di alcuni accordi aziendali. Più che esaminare i contenuti degli articolati nazionali è interessante valutare le clausole contenute nei contratti aziendali stipulati negli ultimi mesi. Livello contrattuale in cui prendono forma i principi e le regole indicate dal contratto nazionale: ma anche termometro della reale sensibilizzazione che la base sindacale ha verso specifiche tematiche. Se analizziamo i contenuti negoziali in questa prospettiva è evidente lo scollamento tra la volontà politica espressa dai vertici delle organizzazioni sindacali e i contenuti dell'attività contrattuale di secondo livello. La CGIL, ad esempio, in un recente documento criticava fortemente l'identificazione tra lavoro a distanza e misure di conciliazione²³, in quanto trasforma una misura organizzativa, potenzialmente innovativa, nell'antico istituto del lavoro a domicilio, in cui tempo di lavoro e tempo di cura sfumano uno dentro l'altro. Gli accordi aziendali sul lavoro a distanza stipulati post Covid-19, invece, non si pongono, minimamente questo problema, anzi propongono lo “smartworking” come misura di conciliazione²⁴, indicando regole, apparentemente neutre, ma, come si è visto, di fatto, pesantemente “genderizzate”.

Il collo di bottiglia che si crea tra il decisore sindacale “politico” (le segreterie confederali) ed i concreti contenuti negoziali mina, allo stato, qualsiasi possibile innovazione delle politiche contrattuali. Il soggetto collettivo, però, è con l'esercizio del potere contrattuale – a livello nazionale

22 V. F. NESPOLI, *La comunicazione politica e istituzionale nella gestione della emergenza da Covid-19: una prospettiva di relazioni industriali*, <http://www.bollettinoadapt.it/la-comunicazione-politica-e-istituzionale-nella-gestione-della-emergenza-da-covid-19-una-prospettiva-di-relazioni-industriali/>.

23 CGIL, *Prime valutazioni sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, gennaio 2021.

24 OSSERVATORIO CGIL-FDV, *La contrattazione di secondo livello al tempo del Covid-19*, 2021, http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wpcontent/uploads/2021/02/Focus_contrattazione_secondo_livello_al_tempo_del-Covid19_10_02_2021.pdf.

ed anche e, per molte materie, soprattutto, a livello aziendale – che esercita pienamente la sua funzione di rappresentanza. Negare o ignorare la rilevanza, in questo caso, la specificità della questione femminile, significa permanere nell’equivoco, che già ha fatto tanti danni in passato, che da tutelare siano solo gli interessi collettivi.

Se guardiamo alle ultime vicende sindacali, penso in particolare alla saga dei *riders*, però, la difficoltà di riconoscere tra i compiti delle organizzazioni sindacali anche la tutela degli interessi frammentati sembra abbastanza superata. Viene spontaneo pensare, allora, che sia un’altra ideologia, quella patriarcale, ad ostacolare il sindacato nel farsi protagonista di una contrattazione collettiva sensibile al genere. L’organizzazione sindacale, in sintesi, si conferma forgiata sul modello tradizionale della società italiana e ne riproduce i limiti.

Un sindacato che contribuisce ad acuire le diseguaglianze di genere, tramite la sua attività negoziale, non serve più, è disfunzionale: è necessario un cambio di paradigma, c’è bisogno di innovazione sociale. Quello che si propone, perfettamente in linea, sia con le politiche sindacali, sia con quanto costantemente richiesto a livello europeo²⁵, è provare a pensare al genere come fattore identitario che tagli trasversalmente tutte le politiche contrattuali. La proposta non significa un’inversione del fuoco di attenzione dagli uomini alle donne, ma è un tentativo di ricreare un equilibrio sociale, ovvero, utilizzando il vocabolario dell’ONU, una sostenibilità sociale della quale componente fondamentale è l’eguaglianza di genere. Gli interventi per raggiungere quello che, apparentemente, potrebbe sembrare “solo” un problema di giustizia sociale, in realtà comportano vantaggi generalizzati. Necessario, per prima cosa, sgomberare il campo dall’idea che le uniche beneficiarie di politiche finalizzate al riequilibrio di genere siano le donne.

L’aumento dell’occupazione femminile, fino a raggiungere il livello di quella maschile, secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale, ad esempio, significherebbe un aumento del PIL dell’11%. Inoltre, molte delle tematiche, impropriamente stigmatizzate come di interesse femminile (ad esempio redistribuzione dei carichi familiari, conciliazione vita – lavoro), in realtà, implicano un ripensamento dei tempi di lavoro che si ripercuote sull’organizzazione di vita, cosa della quale beneficiano tutti.

25 Cfr. da ultimo, COM(2020) 152 final, *Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.

Se la contrattazione collettiva non può incidere molto sulle politiche attive in materia di occupazione, ha, però, ampi margini per favorire, se non gli ingressi nel mondo del lavoro, almeno la permanenza delle donne che ci sono entrate. Giocare sulla flessibilità oraria, ad esempio, è una tecnica sperimentata con successo in Germania nel 2018, in un altro momento di crisi²⁶.

Le misure che intervengono sulla flessibilizzazione dell'orario di lavoro, ovvero della prestazione, per essere effettivamente neutre devono essere messe in piedi unitamente ad azioni finalizzate alla riduzione del *gap* salariale: la contrattazione collettiva, per, questo può fare molto. Per raggiungere questo obiettivo i punti cui intervenire sono, elencati senza alcun ordine di priorità, sono il bilancio di competenze, la trasparenza salariale e la formazione.

Il bilancio di competenze, già adottato in alcuni settori merceologici, consente di fare il punto sulle competenze professionali dei dipendenti e programmare i loro sviluppi di carriere, nonché evidenziare la presenza negli inquadramenti contrattuali di eventuali discriminazioni indirette.

Quanto alla trasparenza salariale (considerata fondamentale per superare il *gap* salariale al punto che il 4 marzo di questo anno la Commissione Europea ha presentato una proposta per garantirla) è qualcosa che va oltre gli obblighi informativi contenuti nella maggior parte degli articolati contrattuali e nell'attuale testo dell'art. 46 del Codice delle pari opportunità. Seguendo i suggerimenti già espressi nella Raccomandazione della Commissione (214/124/UE) e messi in pratica da una recentissima legge spagnola (Real Decreto 902/2020), la contrattazione collettiva potrebbe introdurre all'interno dell'azienda un obbligo di *audit* salariale periodico che fornisca un'analisi della percentuale di donne e uomini suddivisa per categorie, dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro utilizzati, nonché dia informazioni dettagliate sulle remunerazioni e sui differenziali retributivi di genere²⁷.

26 Il riferimento è al contratto siglato dalla IG Metal che dà la possibilità ai lavoratori/alle lavoratrici di ridurre volontariamente il loro orario di lavoro, fino ad un minimo di 28 ore. La perdita economica è bilanciata da incrementi retributivo, sia in relazione alla paga oraria, sia in percentuale fissa. A compensare la diminuzione del monte ore lavorato il sindacato IG Metal ha concesso alle aziende di assumere lavoratori con un orario lavorativo superiore a quello contrattuale.

27 La proposta ha molti punti di contatto con le modifiche al testo dell'art. 46 del Codice delle pari opportunità adottate, nel novembre 2020, come base di discussione dalla Commissione lavoro.

La formazione, infine, come l'esperienza recente ha dimostrato, e come il futuro sempre più ci indicherà, è chiave di volta per incidere sulle diseguaglianze di genere²⁸. Per essere utilizzata al meglio dalle donne, è fondamentale che si svolga durante l'orario di lavoro e che abbia dei percorsi dedicati²⁹. L'obiettivo non è solo un'alfabetizzazione digitale (pur necessaria visto i dati EIGE 2020), bensì mettere in grado il maggior numero di donne di superare la segregazione verticale, particolarmente accentuata nel settore delle nuove tecnologie. Le competenze tecniche (o l'aumento di competenze) possono diventare porta d'accesso a posizioni lavorative decisive come, ad esempio, quella di programmatore di algoritmi. È indispensabile che tra i programmatori ci siano anche donne; se i dati usati per costruire un algoritmo sono distorti da un gruppo, l'algoritmo quando li seleziona riprodurrà il *bias* umano e imparerà a discriminare questo gruppo. Il pericolo della digitalizzazione non si limiterebbe quindi, solo al pregiudizio di genere immediato, ma, visto che le decisioni aziendali sempre più si basano su algoritmi, perpetuerebbe il *bias* di genere.

5.2 INDUSTRIA 4.0 E INDUSTRIA 5.0: VERSO UN NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI?

In una logica di innovazione sociale sarebbe da ripensare anche il rapporto che l'organizzazione sindacale ha con il territorio. Ragionare di conciliazione vita-lavoro non può prescindere dal riflettere sul complessivo utilizzo, non solo del tempo lavoro, ma anche del tempo/organizzazione extra-lavoro: questo significa entrare in contatto con realtà differenti da quelle strettamente legate allo spazio lavorativo. Serve, quindi, una modifica della geografia territoriale degli interessi. La contrattazione territoriale – capace di suggerire soluzioni trasversali e cross-settoriali, soprattutto, interlocutrice di quelle piccole imprese (la maggioranza nel tessuto produttivo nazionale) che non hanno al loro interno rappresentanze sindacali – potrebbe rappresentare una soluzione³⁰. Questo meccanismo di coinvolgimento, inoltre, non solo già include gli *stakeholders* territoriali tradizionali (autorità pubbliche), ma

28 Un'occasione importante è data dalla possibilità di accedere al Fondo nuove competenze la cui scadenza è stata prorogata al 30 giugno 2021. L'obiettivo dello strumento è permettere alle imprese di realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda, in base alle quali una parte dell'orario di lavoro viene usata per percorsi formativi. I fondi, tuttavia, possono anche essere utilizzati per favorire la realizzazione di percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

29 I Ccnl cominciano a stabilire percorsi formativi per i lavoratori a distanza anche nell'ambito delle attività formative annuali (Ccnl Telecomunicazioni, linee guida Ania, Ccnl industria alimentare, Ccnl coop di trasformazione prodotti agricoli) ma non prevedono particolari condizioni di favore per incentivare la partecipazione delle lavoratrici.

30 V. I. REGALIA, *Azione del sindacato nel territorio*, in *Economia e società regionale*, 2014, n. 1, p. 39 ss.

lascerebbe aperta la porta a coinvolgimenti di realtà diversificate, a seconda degli interessi in gioco. Un profondo cambiamento di metodo, dunque, finalizzato a individuare strategie di sviluppo che si adattino ai concreti bisogni, ma pure meccanismo di anticipazione e di pianificazione delle future esigenze.

Il genere, d'altra parte, pure a livello internazionale, è una delle variabili prese in considerazione quando si immaginano strategie di riequilibrio.

Una prospettiva che fa pensare, anche se il dibattito è solo all'inizio, è quella che sposta l'attenzione dai soggetti collettivi a cui siamo abituati a delegare i cambiamenti sociali (sindacati; governi), all'industria. Certamente il ruolo propulsivo dell'impresa, anche come organo di redistribuzione delle opportunità sociali, è già presente quando si parla di responsabilità sociale, tuttavia, questo fenomeno ancora embrionale ha, forse, caratteristiche diverse.

Punto di avvio di questa riflessione è la necessità, determinata dalla crisi connessa al COVID-19, di ripensare, non solo i metodi di lavoro, ma anche gli approcci al lavoro. Messa in discussione è la visione strettamente tecno-economica che ha dominato negli ultimi anni, tutta concentrata sulla digitalizzazione e sulle tecnologie, senza prestare attenzione a principi di giustizia sociale e sostenibilità.

L'alternativa che si prospetta è un'industria – Industria 5.0 – più orientata verso l'uomo e che rifiuta l'idea di essere basata puramente sul profitto. Un'industria che fa della sostenibilità il proprio punto di forza e che, nella sua idea di sostenibilità, include sia considerazioni ambientali che sociali. Il miglioramento delle condizioni di lavoro, come si legge nella pubblicazione *"Industry 5.0 Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry"*, non può essere fatto a spese di considerazioni ambientali e sociali: non può essere fatto a danno dei diritti fondamentali dei lavoratori. Tra i diritti fondamentali dei lavoratori si include anche l'eguaglianza di genere ed il rispetto del divieto di discriminazione. Riferimento teorico esplicito sono i principi fondamentali sanciti dalla Carta europea dei diritti fondamentali, considerati linee guida indiscutibili per la progettazione del nuovo ambiente di lavoro. L'intreccio tra fonti europee ed internazionali (gli obiettivi sostenibili indicati dall'ONU) aiuta i teorici di Industria 5.0 ad elaborare un'articolata nozione di sostenibilità, arricchita di contenuti sociali, che confluisce nell'idea contenitore di sostenibilità organizzativa. L'eguaglianza di genere, i divieti di discriminazione, l'accessibilità sono tra

gli elementi che la compongono e il loro rispetto si ottiene attraverso un contratto sociale basato su intese collettive siglate, non solo tra azienda e organizzazioni sindacali, ma che vede o potrebbe vedere la partecipazione di *stakeholder*. L'idea di rivitalizzare il contratto sociale, del resto, tenta anche l'ILO. Gli attori del mondo del lavoro dovrebbero impegnarsi in un dialogo inclusivo per plasmare un futuro del lavoro che risponda alle loro aspirazioni comuni.

La pressione delle nuove tecnologie, unita all'emergenza determinata dalla pandemia, sembra che abbia dato un'accelerata al ripensamento di modelli di impresa meno antagonisti. Se l'impresa, in qualche modo, invade territori prima riservati alle organizzazioni collettive, resta da vedere quali saranno le reazioni di queste ultime. Fino ad ora, nonostante l'impegno formale contenuto nel Patto per la Fabbrica del 2018, all'ammorbidente delle strategie conflittuali non ha fatto seguito l'adozione di modelli più partecipativi. Vero è che i rinnovi contrattuali, successivi allo scoppio della pandemia (penso a quelli dei metalmeccanici e delle telecomunicazioni), hanno introdotto, non solo espliciti riferimenti al Patto per la Fabbrica, ma anche incrementato i diritti di partecipazione. Non so, però, se bastino, quelli che, allo stato, sembrano piccoli ritocchi che operano sempre all'interno di dinamiche collettive già consolidate e, per molti versi asfittiche.

Serve, forse, un atto di coraggio che, vista la situazione non è per nulla antistorico, che immagini un progetto rifondativo delle relazioni industriali: il rischio, altrimenti, è essere scavalcato dai processi evolutivi che sembrano essere stati messi in atto nel mondo imprenditoriale.

RIFERIMENTI

BECCALLI, B.; BACIO, M. Conversazione con Bianca Beccalli. Genere, lavoro, rappresentanza e politiche pubbliche. Sociol. Lav., 2018.

BENGOECHEA BARTOLOMÉ, M. Lenguaje y sexismo. In: CARMONA, E. (a cura di); CUENA, M. BENGOECHEA BARTOLOMÉ. Diversidad de género e igualdad de derechos. Valencia, 2012.

BLASCHKE, S. Female representation in the decision-making structures of trade unions: the influences of sector, status and qualification. Journal of Industrial Relations, 2015.

CARTA, E.; VAJAI, D.; KOVAROVA, K.; VANDENBROUCKE, S.; QUARESMA, H.; PAVLOVAITE, I. Trade union practices on non-discrimination and diversity. Brussels, European Commission, 2019.

CARUSO, B. Il sindacato tra funzioni e valori nella “grande trasformazione”. L’innovazione sociale in sei tappe. In: WPCSDLE “Massimo D’Antona”. IT-394/2019.

CGIL. Prime valutazioni sul piano nazionale di ripresa e resilienza. Gennaio, 2021.

EUROPEAN COMMISSION. Shaping the digital transformation in Europe. 2020. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/917c520f-fd56-11ea-b44f-01aa75ed71a1>.

FERRARA, M. D. La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive? In: Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere. Trieste, 2019.

FIGUERIOLO BURRIENZA A., A. Lenguaje sexista y negociación colectiva. In: ID. (ed.). Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis interdisciplinar. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad. Madrid, 2013.

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO. Occupazione femminile: si allarga il divario con l’Europa. Disponível em: http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/AnalisiStatistiche/Report_Donne_20210308.pdf.

GUAGLIANONE, L.; PARISI, M. L. Smartworking? Una teorizzazione del doppio carico di lavoro. Disponível em: www.labourlawcommunity.org.

ILO. ABC of women workers’ rights and gender equality. Geneva: International Labour Office, 2000.

ILO. A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all. Geneva: International Labour Office, 2019.

ILO. Empowering women at work. Geneva, 2020.

ILO. The contribution of social dialogue to gender equality. Geneva: International Labour Office, 2020.

LEDWITH, S. Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. Transfer, 2012.

NESPOLI, V. F. La comunicazione politica e istituzionale nella gestione della emergenza da Covid-19: una prospettiva di relazioni industriali. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/la-comunicazione-politica-e-istituzionale-nella-gestione-della-emergenza-da-covid-19-una-prospettiva-di-relazioni-industriali/>.

REGALIA, V. I. Azione del sindacato nel territorio. In: Economia e Società Regionale, 2014.

ROCCELLA, M. Dalla scala mobile a pomigliano: i sindacati servono ancora? In: MicroMega, n. 8, 2010.

SCHIEK, D. Enforcing (EU) non-discrimination law: mutual learning between British and Italian labour law?. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 28, (4), 2012.

OSSERVATORIO CGIL-FDV. La contrattazione di secondo livello al tempo del Covid-19. 2021. Disponível em: http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wpcontent/uploads/2021/02/Focus_contrattazione_secondo_livello_al_tempo_del_Covid19_10.02.2021.pdf.

WORLD ECONOMIC FORUM. The future of job. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

Sobre a autora:

Luciana Guaglianone | *E-mail:* luciana.guaglione@unibs.it

Professoressa associata di Diritto del lavoro e di Diritto Sindacale presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Brescia. Le sue ricerche nell'ambito del Diritto del Lavoro privilegiano la materia antidiscriminatoria e, in particolare, gli ambiti collegati al genere, alla disabilità ed all'età. É partner di progetti europei ed internazionali.

Artigo convidado.