

# L'IMPATTO DEL COVID PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO DEI GENITORI LAVORATORI IN ITALIA

CONSIDERAZIONI, LACUNE E PROSPETTIVE

---

REDATTO DA:

Flavia Pergola - Policy Analyst MIPP

Lidia Tamellini - Policy Analyst MIPP



Mondo Internazionale  
Associazione culturale  
Gallarate, Via Marco Polo 31 21013 - VA, Italia  
C.F. 91071700123  
P.IVA 03727710125

Mail: [segreteria@mondointernazionale.com](mailto:segreteria@mondointernazionale.com)

---

## EXECUTIVE SUMMARY

A partire dai primi mesi del 2020, l'impatto della pandemia sulla conciliazione vita-lavoro dei genitori lavoratori è stato dirompente. La contemporanea chiusura delle attività scolastiche, dei servizi di assistenza e cura e il ricorso massivo a modalità di lavoro da casa hanno costretto le istituzioni ad ampliare le possibili misure a supporto del genitore lavoratore: dai congedi straordinari ai bonus babysitter, la volontà è stata, soprattutto nei primi mesi del 2020, fornire maggiori tutele sia al lavoratore dipendente, privato e pubblico, sia al lavoratore autonomo.

Non è sorprendente che le donne abbiano risentito maggiormente della situazione provocata dalla pandemia, dal momento che il lavoro di cura dei figli ricade ancora in gran parte dei casi sulle madri: le misure si riferiscono indistintamente ad entrambi i genitori, ma manca uno "sforzo culturale" di divisione equa della gestione familiare.

Da ultimo, è interessante notare come le misure prese per supportare i genitori lavoratori siano simili in tutta Europa, con poche eccezioni in Paesi con struttura economica molto diversa da quella italiana (vedi Lussemburgo o Malta).

## INDICE

- 1** Introduzione
- 1.1** Conciliazione vita-lavoro in Italia
- 1.2** Covid-19 e conciliazione vita-lavoro in Italia
- 2** La legislazione per la conciliazione vita-lavoro dei genitori lavoratori fino a Marzo 2020
- 3** La legislazione d'emergenza per Covid-19
  - 3.1** Lavoratori dipendenti, privati e pubblici
  - 3.2** Lavoratori autonomi
- 4** Conclusioni: lacune e prospettive comparate



# L'IMPATTO DEL COVID PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO DEI GENITORI LAVORATORI IN ITALIA

## CONSIDERAZIONI, LACUNE E PROSPETTIVE

### 1 Introduzione

Un equilibrio tra vita privata e lavoro al fine di trovare un'armonia tra le responsabilità professionali e le esigenze private e familiari. Quello della **conciliazione vita-lavoro** è diventato negli ultimi anni un tema centrale e dibattuto e, in un contesto mutevole in cui il mondo del lavoro e i canoni culturali cambiano velocemente, è oggi un tema più attuale che mai.

La questione della conciliazione vita-lavoro coinvolge sia le politiche familiari sia le politiche del lavoro, superando la sfera personale e richiedendo l'attuazione di soluzioni a livello legislativo nazionale e non solo. A livello europeo si possono ricordare due momenti significativi: nel 2014 la Confederazione delle Organizzazioni Familiari dell'Unione Europea, con più di 50 organizzazioni dei Paesi membri, ha designato il 2014 come "Anno europeo della conciliazione tra vita familiare e lavorativa". Pochi anni dopo, nel 2017, su spinta della Commissione Juncker, la conciliazione vita-lavoro è diventata uno dei Pilastri Europei dei Diritti Sociali<sup>1</sup>.

Sebbene non sia in apparenza strettamente legata al mondo femminile, la conciliazione vita-lavoro è al centro del dibattito sulla parità di genere. Secondo l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD)<sup>2</sup>, nei Paesi dell'UE esiste una sostanziale divergenza in base al genere in termini di conciliazione vita-lavoro, con un carico gravante maggiormente sulla componente femminile della forza lavoro.

---

<sup>1</sup> European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion (n.d.). "Work-life balance". <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> (data di consultazione 12/03/2021).

<sup>2</sup> OECD (09/03/2020). "How's life? Measuring well being. Work-life balance". [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020\\_e6597da1-en#page3](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020_e6597da1-en#page3) (data di consultazione 1/04/2021).

Con particolare riguardo alla situazione legata al Covid-19, uno studio di Eurofund<sup>3</sup> sul tempo speso dagli europei nella cura della casa e della famiglia illustra bene la situazione: durante la pandemia, le donne europee affermano di aver speso in media 35 ore a settimana per la cura di figli o nipoti (contro le 25 ore degli uomini) e 18 ore a settimana nei lavori di casa (contro le 12 ore degli uomini). Risulta ancora più evidente la differenza per le famiglie con figli minori di 12 anni: 62 ore settimanali per la gestione familiare per le donne, solo 36 ore per gli uomini.

Infine, ma non per importanza, le madri single con figli minori di 12 anni sono risultate essere i soggetti che impiegano la maggior quantità di tempo per la cura dei figli raggiungendo le 77 ore a settimana.

## 1.1 Conciliazione vita-lavoro in Italia

I progressi culturali che hanno portato negli ultimi anni a una crescita del tasso di occupazione femminile nel nostro Paese (pari al 53% per le donne rispetto al 73% per gli uomini), non hanno emancipato la donna dalle incombenze domestiche e assistenziali che le appartengono storicamente.

Il 58% di coloro che si occupano dell'assistenza informale dei bambini in Italia è rappresentato da donne. Complessivamente, il 61% delle donne e il 53% degli uomini si occupano della cura o dell'istruzione di figli o nipoti più volte alla settimana. Anche per quanto riguarda l'assistenza informale ad anziani e/o a persone con disabilità, sono per lo più le donne ad occuparsene in Italia (66%)<sup>4</sup>.

Il carico di lavoro domestico impedisce a molte donne di poter lavorare, in termini assoluti o a tempo pieno. In Italia circa il 33% delle donne lavora a tempo parziale, rispetto al 9% degli uomini<sup>5</sup>; nel 60,8% dei casi il lavoro a tempo parziale non è una

---

<sup>3</sup> Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

<sup>4</sup> Petrini, M., Cirulli F.D'Amore, A., Masella, R., Venerosi, A., Carè, A. (2019). "Health issues and informal caregiving in Europe and Italy". *Ann Ist Super Sanità* 2019. Vol. 55, No. 1: 41-50.

<sup>5</sup> Gualtieri, V. & Rosselli, A. & Rossi, M.C. (09/07/2020). "Part time pubblici e privati".  
<https://www.ingenero.it/articoli/part-time-pubblici->

scelta. In media, le donne lavorano 33 ore a settimana e gli uomini 40. Questi dati sono aggravati dall'impossibilità di accesso a modalità di lavoro flessibili, che riguarda il 57% delle donne e il 54% degli uomini<sup>6</sup>.

## 1.2 Covid-19 e conciliazione vita-lavoro in Italia

A partire dai primi mesi del 2020, la **pandemia da Covid-19** ha avuto un impatto significativo su moltissime attività. In tema di conciliazione vita-lavoro l'arrivo del Covid-19 ha senz'altro contribuito ad inasprire le difficoltà nel raggiungere un equilibrio, sovrapponendosi agli ostacoli già esistenti nel soddisfare i bisogni familiari.

Disposizioni e decreti per la limitazione dei contagi hanno previsto e a volte imposto l'attività lavorativa da casa, le lezioni si sono interrotte e migliaia di bambini hanno continuato a seguire, quando possibile, le lezioni da casa.

L'impatto sugli equilibri familiari, di gestione e organizzazione familiare è stato enorme: secondo quanto riportato dal rapporto "L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni"<sup>7</sup>, pubblicato dal Dipartimento per le Politiche della famiglia, "tra gli occupati, la quota di chi ha lavorato da casa (almeno una volta nella settimana) è passata da valori inferiori al 5% nel corso del 2019, all'8,1% nel primo trimestre 2020 e ha superato il 19% nel secondo. Tra le famiglie con almeno un figlio di età compresa tra 0 e 14 anni con entrambi i genitori occupati o con l'unico genitore occupato (in caso di nucleo monogenitoriale), la quota di chi ha lavorato da casa almeno un giorno nella settimana, di poco superiore al 5% nel 2019, è salita al 9,6% nel primo trimestre 2020 e si è attestata al 23,5% nel secondo. Tra le donne le quote

---

[privati#:~:text=Nel%202019%2C%20tra%20le%20donne,9%25%20\(Figura%201\) \(data di consultazione 10/04/2021\).](#)

<sup>6</sup> EIGE (2019). "Indice sull'uguaglianza di genere 2019: Italia".

<sup>7</sup> Dipartimento per le politiche della famiglia e Istituto degli Innocenti (Dicembre 2020). "L'impatto della pandemia di covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni Primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19". [http://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19\\_1412020.pdf](http://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19_1412020.pdf)

sono ancora più elevate e si è raggiunto il valore massimo, pari al 26,3%, tra le occupate in coppia con almeno un figlio tra 0 e 14 anni”.

La chiusura delle scuole ha causato molti problemi alle famiglie in termini di conciliazione vita-lavoro nonostante alcuni sostegni previsti dai decreti (congedi retribuiti, voucher babysitter, ecc.) e alla rinuncia di servizi informali (come il sostegno dei nonni a causa del distanziamento sociale). Le problematiche di conciliazione vita-lavoro sono di diversa natura a partire dalla semplice sovrapposizione dei tempi da dedicare al lavoro e contemporaneamente alla cura/didattica dei figli ma anche, in casi più disagiati ma non meno comuni, alla scarsa disponibilità di dispositivi informatici nonché il sovraffollamento abitativo.

Secondo la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, quindi, come riportato da Ansa<sup>8</sup>, **sono le donne a risentirne di più**. Scuole chiuse e didattica a distanza hanno provocato elevato stress per circa 3 milioni di madri impiegate con figli under 15, costrette a garantire una presenza a lavoro e sostegno per i figli a casa.

Inoltre, le donne sono principalmente impegnate nel settore dei servizi, “comparti produttivi che hanno contribuito in maniera decisiva al negativo saldo occupazionale, determinando il 44,2% delle perdite complessive dei posti di lavoro, e ben il 51% se si considera la componente femminile”<sup>9</sup>.

La pandemia da Covid-19 non ha solo costretto milioni di persone a cambiare ed adattare il proprio stile di vita, ma è stato fondamentale un cambiamento delle normative per far fronte alle difficoltà emerse, anche per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro.

## 2 La legislazione per la conciliazione vita-lavoro dei genitori lavoratori fino a Marzo 2020

---

<sup>8</sup> D'Alessio, S. (31/10/2020). “Il covid penalizza le donne, persi 470.000 posti di lavoro”. Ansa. [https://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2020/10/31/il-covid-penalizza-le-donne-persi-470.000-posti-di-lavoro\\_2dd3e556-ea6b-4e7e-b109-a9b90f2f66d4.html](https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2020/10/31/il-covid-penalizza-le-donne-persi-470.000-posti-di-lavoro_2dd3e556-ea6b-4e7e-b109-a9b90f2f66d4.html) (data di consultazione 27/02/2021).

<sup>9</sup> Ibid.

La materia è contenuta principalmente nel Decreto Legislativo 80 del 2015, emanato in ottemperanza all'art. 1 della Legge 183 del 2014, il cosiddetto *Jobs Act*: questa conferiva al Governo la delega per il riordino e la revisione delle norme esistenti in materia di conciliazione vita-lavoro, raccolte nel TU per la maternità e la paternità e in altri atti emanati tra il 2000 e il 2013. Il D.lgs. del 2015 va in gran parte a revisionare e modificare il TU dedicato a maternità e paternità.

Uno degli istituti fondamentali della normativa sulla conciliazione vita-lavoro per i genitori prima dell'emergenza Covid-19 era (come è tuttora) il **congedo parentale** per i lavoratori dipendenti<sup>10</sup>: esso è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni (di salute, ma anche affettivi e relazionali).

All'art. 7 del decreto del 2015, il congedo parentale viene esteso dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino e la fruizione può essere anche su base oraria: ciò significa che un genitore può approfittare del congedo non necessariamente per un'intera giornata di lavoro, ma in modo più flessibile, anche per mezze giornate, incrementando le possibilità dello strumento di essere più adatto alle esigenze del singolo<sup>11</sup>. L'indennizzo è del 30% della retribuzione media giornaliera entro i primi 6 anni di età del bambino, per un massimo di 6 mesi; 30% della retribuzione media giornaliera dai 6 agli 8 anni se i genitori non abbiano già fruito interamente dei 6 mesi, o se il loro reddito sia di fascia bassa; infine, dagli 8 ai 12 anni il congedo non prevede alcuna indennità. È importante notare che queste norme valgono anche in caso di adozione e affidamento di minori: i genitori naturali così come adottivi e affidatari hanno diritto ad usufruirne. La differenza (pur fondamentale) sta nel fatto che il calcolo dei 12 anni va compiuto a partire dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età dello stesso, e comunque non può estendersi oltre la maggiore età.

Altro punto fondamentale è la possibilità, a partire dal d.lgs. 81/2015 (sempre legato al cd *Jobs Act*) per i genitori di un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni, di

---

<sup>10</sup> Servizio studi Camera di Deputati, "Conciliazione vita-lavoro" (aprile 2021) <https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1216401.pdf?1611563059741>

<sup>11</sup> INPS, "Indennità per congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti" <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50583>

chiedere, per una sola volta, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**: la diminuzione dell'orario di lavoro non può però superare il 50%<sup>12</sup>. Chi ha questo diritto ha inoltre la priorità nell'ottenere il tempo parziale rispetto agli altri lavoratori.

Infine, il cd. **voucher baby-sitting**: misura sperimentale introdotta nel 2012<sup>13</sup>, confermata più volte nella normativa successiva, permette alle madri lavoratrici, sia dipendenti (pubbliche o private) sia iscritte alla gestione separata dell'INPS<sup>14</sup>, e dal 2017 anche per le lavoratrici autonome e imprenditrici: con questo voucher è possibile per la madre lavoratrice chiedere la sostituzione, anche parziale, del congedo parentale con un contributo fino a 600 euro mensili, per un massimo di 6 mesi.

### 3 La legislazione d'emergenza per Covid-19

A partire da marzo 2020 e dopo le misure del Governo per far fronte all'emergenza Coronavirus, in particolare quelle legate a chiusura degli istituti scolastici e blocco di determinate attività produttive, il legislatore si è concentrato più volte sulla normativa volta a supportare i genitori lavoratori, principalmente estendendo e rafforzando istituti già esistenti, e soprattutto adattandoli alle necessità sopraggiunte a causa della situazione sanitaria, con nuovi e peculiari requisiti per l'accesso agli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

#### 3.1 Lavoratori dipendenti, privati e pubblici

Il primo decreto emergenziale che è andato a toccare la normativa qui rilevante è stato il cd Decreto Cura Italia<sup>15</sup>, che ha introdotto (dal 5 marzo al 31 agosto 2020) una serie di misure dedicate ai genitori lavoratori.

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Art. 4, c. 24, lett. b), della L. 92/2012.

<sup>14</sup> Particolari categorie di lavoratori così come previste dalla L. 335/95. Vedi <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=45795>

<sup>15</sup> D.L. 18 del 2020.

Ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, agli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (nonché ai lavoratori autonomi, come vedremo nel prossimo paragrafo) - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, un **congedo speciale**, continuativo o frazionato, **di durata complessiva non superiore a trenta giorni**, per i figli di età non superiore a 12 anni, con un'indennità pari al 50% della retribuzione e con il riconoscimento della contribuzione figurativa. Tale congedo era fruibile dal 5 marzo al 31 agosto 2020. Un buon sostegno rispetto all'indennità del 30% della retribuzione prevista per il congedo parentale ordinario, ma certamente più bassa di quella prevista da altri paesi europei, come il 75% della retribuzione giornaliera previsto dalla Romania<sup>16</sup>.

Anche per questo congedo, come nei "tradizionali" congedi parentali, vi era la possibilità di fruire, in alternativa ai suddetti benefici e in presenza dei medesimi presupposti, di un voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, elevato a 2.000 euro per determinate categorie di lavoratori (i dipendenti del settore sanitario, i dipendenti della Polizia di Stato e il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per l'emergenza epidemiologica).

Sempre fino al 31 agosto 2020, ai lavoratori dipendenti privati - in presenza di figli minori di 16 anni e a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore - il **diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche**, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per il periodo dal 9 settembre 2020 al 31 dicembre 2020, il **congedo straordinario** introdotto dall'art. 21-bis del D.L. 104/2020, come modificato dal D.L. 137/2020 (cosiddetto decreto Ristori), riconosceva per i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile (ovvero, in

---

<sup>16</sup> European Commission, DG Economic and Social Affairs, "Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus (16/11/2020) [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/coronavirus\\_policy\\_measures\\_16\\_november.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/coronavirus_policy_measures_16_november.pdf)

cd. *smartworking*) per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, convivente e minore di sedici anni - disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico (o nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria o all'interno di altre strutture frequentate regolarmente per attività extracurricolari, come specificato dalla circolare INPS n. 132 del 2020<sup>17</sup>) - o al periodo in cui il figlio convivente è interessato da un provvedimento di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in *smartworking*, e comunque in alternativa a tale misura, uno dei genitori del figlio minore di 14 anni aveva diritto ad un congedo straordinario retribuito al 50% per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio disposta negli stessi casi di cui al paragrafo precedente.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori avevano diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Più recentemente per il settore pubblico, con il DPCM del 2 marzo 2021, recante misure valide sino al 6 aprile 2021, ha disposto che, su tutto il territorio nazionale, le pubbliche amministrazioni **assicurano lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ai lavoratori fragili e ai genitori di figli fino a 16 anni in quarantena.

Infine, con il Decreto del 13 marzo 2021<sup>18</sup>, sono stati reintrodotti i congedi parentali straordinari, esclusivamente per i lavoratori dipendenti, privati e pubblici. Le modalità non cambiano in modo sostanziale rispetto alla situazione sopra descritta: il congedo è concesso solo qualora non si possa lavorare in *smartworking* e in alternativa al bonus baby-sitter, ma in questo caso è concesso alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> INPS, Circolare 132 del 20 Novembre 2020.

<sup>18</sup> DL 30 del 2021.

<sup>19</sup> Servizio Studi della Camera dei Deputati, "Conciliazione vita-lavoro".

### 3.2 Lavoratori autonomi

Similarmente ai lavoratori dipendenti, dal 5 marzo veniva garantito anche ai lavoratori autonomi iscritti alle relative gestioni INPS un congedo speciale di durata non superiore a trenta giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni, con un'indennità pari al 50% della retribuzione e con il riconoscimento della contribuzione, sempre con la possibilità di fruire, in alternativa, di un voucher per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo di 1.200 euro.

Questa categoria (sia i lavoratori iscritti alla Gestione separata che gli autonomi iscritti all'INPS) è stata però esclusa dai congedi straordinari previsti dal DL 30/2021 (decreto Draghi). Viene invece previsto per loro il bonus *baby-sitter*, anche per gli autonomi non iscritti all'INPS<sup>20</sup>.

## 4 Conclusioni: lacune e prospettive comparate

Per quanto le misure emergenziali prese dall'Italia siano state prime in Europa, non vi sono lacune particolari da evidenziare rispetto alla situazione preesistente. Certamente in alcuni paesi sono state prese misure diverse: ad esempio, a Malta, i genitori costretti ad assentarsi dal lavoro per prendersi cura dei figli hanno avuto diritto non solo a due mesi di congedo aggiuntivo, ma un benefit di 800 euro al mese; o ancora, in Finlandia i genitori i cui figli sono particolarmente a rischio di contrarre il Covid-19 hanno ricevuto temporanee compensazioni economiche; o ancora in Repubblica Ceca i genitori di bambini dai 6 ai 13 anni hanno avuto diritto a 242 corone ceche al giorno durante l'intero stato di emergenza<sup>21</sup>. Ma sono casi particolari, e non riflettono l'andamento generale delle misure prese dagli Stati europei, in gran parte simili a quelle italiane.

Le criticità maggiori che si possono rilevare sono tangenti alla questione dei congedi parentali: in primo luogo, il lavoro agile, pur concesso e consigliato dallo scoppio della pandemia, non conosce una regolamentazione strutturata, e si presta a diventare un peso aggiuntivo per il genitore, in particolare se il carico del lavoro familiare pesa su un

---

<sup>20</sup> Servizio Studi della Camera dei Deputati, "Conciliazione vita-lavoro".

<sup>21</sup> European Commission, "Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus" (16/11/2020).

genitore in particolare (come abbiamo colto dal sondaggio di Eurofound<sup>22</sup>, si tratta nella maggior parte dei casi della madre). Inoltre, è evidente che i continui cambiamenti di scenario nel nostro Paese per la chiusura e riapertura dei plessi scolastici rendono difficoltosa una programmazione del lavoro da parte del genitore, il quale si trova spesso a dover scegliere con pochissimo anticipo se usufruire del congedo straordinario o se trovare soluzioni alternative.

Sembra anche necessario sottolineare il cambio di rotta che ha caratterizzato il decreto di marzo 2021 rispetto alla copertura per i lavoratori autonomi, anche se iscritti all'INPS: sarebbe auspicabile una maggior tutela dei genitori lavoratori autonomi, che è peraltro stata possibile nell'arco dell'intero primo anno di emergenza Covid-19.

---

<sup>22</sup> Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

## Bibliografia

D'Alessio, S. (31/10/2020). "Il covid penalizza le donne, persi 470.000 posti di lavoro".

Ansa. [https://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2020/10/31/il-covid-penalizza-le-donne-persi-470.000-posti-di-lavoro\\_2dd3e556-ea6b-4e7e-b109-a9b90f2f66d4.html](https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2020/10/31/il-covid-penalizza-le-donne-persi-470.000-posti-di-lavoro_2dd3e556-ea6b-4e7e-b109-a9b90f2f66d4.html) (data di consultazione 27/02/2021).

Dipartimento per le politiche della famiglia e Istituto degli Innocenti (Dicembre 2020).

"L'impatto della pandemia di covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni

Primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19".

[http://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19\\_1412020.pdf](http://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19_1412020.pdf) (data di consultazione 30/03/2021).

EIGE (2019). "Indice sull'uguaglianza di genere 2019: Italia".

Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> (data di consultazione 30/03/2021).

European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion (n.d.). "Work-life balance".

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> (data di consultazione 12/03/2021).

European Commission, DG Economic and Social Affairs, "Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus" (16/11/2020)

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/coronavirus\\_policy\\_measures\\_16\\_november.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/coronavirus_policy_measures_16_november.pdf) (data di consultazione 30/03/2021).

Gualtieri, V. & Rosselli A. & Rossi, M.C. (09/07/2020). "Part time pubblici e privati".

[https://www.ingenerere.it/articoli/part-time-pubblici-](https://www.ingenerere.it/articoli/part-time-pubblici-privati#:~:text=Nel%202019%2C%20tra%20le%20donne,9%25%20(Figura%201))

[privati#:~:text=Nel%202019%2C%20tra%20le%20donne,9%25%20\(Figura%201\)](https://www.ingenerere.it/articoli/part-time-pubblici-privati#:~:text=Nel%202019%2C%20tra%20le%20donne,9%25%20(Figura%201)) (data di consultazione 10/04/2021).

INPS (03/04/2017) "Indennità per congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti" <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50583> (data di consultazione 05/04/2021).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "COVID-19: smartworking, congedi e bonus baby sitting a disposizione dei genitori lavoratori" (15 Marzo 2021) <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/COVID19-smartworking-congedi-e-bonus-baby-sitting-a-disposizione-dei-genitori-lavoratori.aspx> (data di consultazione 30/03/2021).

OECD (09/03/2020). "How's life? Measuring well being. Work-life balance". [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020\\_e6597da1-en#page3](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2020_e6597da1-en#page3) (data di consultazione 1/04/2021).

Pallotta, R., "Smart working e congedi per i dipendenti. Bonus baby sitter (anche) per i professionisti". IPSOA, ed. Wulters Kluwer (15 Marzo 2021) <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/03/15/smart-working-congedi-dipendenti-bonus-baby-sitter-anche-professionisti> (data di consultazione 30/03/2021).

Petrini, M. & Cirulli, F. & D'Amore, A. & Masella, R. & Venerosi, A. & Carè, A. (2019). "Health issues and informal caregiving in Europe and Italy". Ann Ist Super Sanità 2019. Vol. 55, No. 1: 41-50.

Servizio studi Camera di Deputati, "Conciliazione vita-lavoro" (Aprile 2021) [https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1216401.pdf?\\_1611563059741](https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1216401.pdf?_1611563059741) (data di consultazione 30/03/2021).

## Normativa

Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18 (GU Serie Generale n.70 del 17-03-2020). <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

Decreto-Legge 28 Ottobre 2020, n. 137 (GU Serie Generale n.269 del 28-10-2020). <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/28/20G00166/sg>

INPS, Circolare 132 del 20 Novembre 2020, (che integra la circolare 116/2020).

<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20132%20del%2020-11-2020.pdf>

Decreto-Legge 13 Marzo 2021, n. 30 (GU Serie Generale n.62 del 13-03-2021).

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/03/13/21G00040/sg>