

CUG

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Consulenza redazionale
Pietro D'Eliso

Impaginazione
Gabiella Clabot

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2018.

Proprietà letteraria riservata.

I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

ISBN 978-88-8303-956-0 (print)
ISBN 978-88-8303-957-7 (online)

EUT Edizioni Università di Trieste
via Weiss 21 – 34128 Trieste
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Carlotta Cedolin
Lara Loschiavo

Sommario

Prefazione di Roberta Nunin 7

Rapporto di ricerca “Conciliazione lavoro/studio e vita familiare”

CONCILIAZIONE E MISURE DI SOSTEGNO

LARA LOSCHIAVO

1. Introduzione	15
2. Brevi cenni storici sulle tecniche regolative europee in materia di politica sociale	18
3. Definizione del tema	35
4. Gli strumenti <i>work-life balance</i>	44
4.1 Strumenti temporali	45
4.2 Strumenti spaziali	51
4.3 Servizi per la famiglia	55
4.4 Servizi per i lavoratori	97
5. Esempi di buone prassi in Italia	100
6. Conclusioni	123

CONCILIARE L'INCONCILIABILE?

CARLOTTA CEDOLIN

1. Introduzione. Il contesto italiano: maternità, occupazione femminile, conciliazione e condivisione	128
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

2. La ricerca: obiettivi e metodi	130
3. Risultati	133
3.1 <i>I risultati quantitativi: l'utilizzo di misure volte alla conciliazione all'Università degli Studi di Trieste</i>	134
3.2. <i>I risultati qualitativi: lavorare, studiare e gestire gli impegni familiari: esperienze di chi lavora e studia all'Università degli Studi di Trieste</i>	138
3.2.a) <i>Avere un/a figlio/a: l'esperienza di studentesse, assegniste di ricerca e docenti</i>	138
3.2.b) <i>Avere un/a figlio/a: l'esperienza del personale tecnico e amministrativo</i>	148
3.2.c) <i>Assistere un familiare anziano, disabile o malato: l'esperienza del personale tecnico-amministrativo</i>	154
3.2.d) <i>Assistere un familiare disabile o malato: l'esperienza delle/dei docenti</i>	157
4. Un prerequisito per la conciliazione: la condivisione del lavoro familiare nella coppia	163
4.1 <i>La condivisione del lavoro domestico e di cura nelle coppie in Italia</i>	163
4.2 <i>La divisione del lavoro familiare: esperienze delle intervistate e degli intervistati</i>	165
5. Conclusioni	170
Allegato 1	173
Bibliografia	175
Postfazione di Patrizia Romito	185

Prefazione

La ricerca che si presenta ha inteso approfondire in un'ottica multidisciplinare la materia della conciliazione tra vita privata e vita professionale, valorizzando il ruolo che in questo campo può essere svolto dalle c.d. "azioni positive", delle quali gli enti pubblici sono chiamati dalla legge a farsi promotori accanto ai soggetti privati, anzi, se possibile, con un impegno ancora maggiore di quanto richiesto a questi ultimi, atteso che solo per gli attori pubblici vige l'obbligo (e non la mera facoltà) di farsi promotori di specifici piani periodici di azione in tal senso.

Come è noto, se fino alla soglia degli anni Settanta del Novecento la figura socialtipica del lavoratore (sulla quale, nei diversi contesti nazionali europei, è stato plasmato il diritto del lavoro) è venuta sostanzialmente a coincidere con il lavoratore adulto, di sesso maschile, impiegato a tempo indeterminato e con orario pieno in un'impresa industriale di dimensioni medio-grandi, proprio a partire da quel periodo storico il quadro di riferimento è progressivamente e significativamente mutato: l'ingresso massiccio della componente femminile nel mercato del lavoro (con la progressiva, marcata, terziarizzazione dell'economia), le parallele e forti rivendicazioni per un'eguaglianza non più solo formale, ma anche sostanziale, portate avanti dai movimenti delle donne, le conseguenti lotte per l'attivazione di processi di emancipazione sociale ed economica hanno evidenziato la necessità non più eludibile di adottare concrete misure per contrastare le persistenti discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e le maggiori

difficoltà da queste incontrate nel mondo del lavoro e per realizzare finalmente davvero quell'eguaglianza sostanziale che, quale obiettivo fondamentale della Repubblica, si trova al centro anche del dettato costituzionale.

Sono stati proprio i profondi mutamenti sociali cui si è fatto cenno che, anche nel nostro Paese, hanno propiziato, da un lato, importanti modifiche normative (a partire dall'adozione della 'storica' l. n. 903/77) e, dall'altro, un complessivo ripensamento del quadro regolativo in materia di eguaglianza di opportunità, con la valorizzazione, in chiave di eguaglianza sostanziale, dello strumento delle azioni positive. Nello specifico, tale percorso ha preso le mosse da una forte riaffermazione del principio di parità formale (anni Settanta), per poi spostare l'asse della riflessione sul tema dell'eguaglianza sostanziale e, quindi, dell'azione positiva come possibile ed utile strumento operativo per perseguirla (anni Ottanta), per muovere, infine, a partire dagli anni Novanta del secolo scorso, in direzione di una promozione del c.d. *gender mainstreaming*, proponendo cioè l'obiettivo dell'integrazione *trasversale* in tutte le politiche pubbliche del tema della parità di genere e del contrasto ad ogni possibile fattore di discriminazione in tale ambito.

La riflessione teorica sul fondamento di un possibile diritto 'diseguale' è apparsa da subito particolarmente complessa; non a caso, essa ha originato un vivace dibattito in dottrina ed una interessante giurisprudenza, anche e soprattutto a livello eurounitario. Tema centrale è, naturalmente, quello dei confini di legittimità di specifici interventi riservati alle lavoratrici, che vadano ad operare realizzando un trattamento differenziato 'a vantaggio' di queste ultime – anche e soprattutto proprio mediante l'adozione (o l'imposizione) delle citate *azioni positive* – rispetto a quello riservato ai lavoratori di sesso maschile, con riguardo, ad esempio, a materie quali l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed alle condizioni di lavoro. Il legislatore italiano è intervenuto sul punto, dettando le regole ed i confini per questi interventi con le disposizioni della legge n. 125 del 1991 (c.d. legge "sulle azioni positive"), i cui contenuti sono oggi confluiti nel d.lgs. n. 198/2006 (c.d. "codice delle pari opportunità"), disposizioni che hanno favorito e sostenuto negli anni – sia pure con il vincolo non indifferente dato dalle limitate risorse stanziare per tali obiettivi – lo sviluppo di una interessante progettualità, da parte tanto di soggetti privati (imprese, associazioni sindacali e datoriali, ecc.) quanto di enti pubblici. Su questo punto in particolare si concentra la parte della ricerca curata dalla dott.ssa Lara Loschiavo, con l'obiettivo di fornire al CUG – anche attraverso un'ampia ricognizione della casistica progettuale – elementi ulteriori di riflessione in relazione all'importante ruolo a questo organismo affidato con riguardo alla progettazione del piano di azioni positive dell'ente nel cui ambito esso è chiamato ad operare (nel nostro caso, l'Università di Trieste). La dott.ssa Cedolin, da parte sua, ha esplorato l'esperienza vissuta dei diversi elementi che compongono l'Università, intervistando personale tecnico e amministrativo, studentesse, ricercatrici e ricercatori, docenti. Ne emergono

i possibili scarti tra la teoria e la pratica, le strategie individuali di conciliazione nonché molti suggerimenti di cui il CUG potrà fare tesoro.

Per concludere, va ricordato che ogni sforzo progettuale ed ogni politica diretta all'implementazione dell'eguaglianza sostanziale nei contesti lavorativi finisce anche per ottenere un ulteriore, importante risultato: quello del miglioramento complessivo della qualità dell'organizzazione considerata, così come del benessere di tutte le persone – uomini e donne – che in quella organizzazione si trovano ad operare.

Novembre 2016

Prof.ssa Roberta Nunin
Responsabile scientifica della ricerca, Università di Trieste

Rapporto di ricerca “Conciliazione lavoro/studio e vita familiare”

La ricerca “Conciliazione lavoro/studio e vita familiare” è stata promossa dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Università di Trieste, al fine di indagare come il personale dell’Università, studentesse e studenti vivano la necessità di “conciliare” il tempo e gli impegni del lavoro e dello studio con quelli della vita familiare, in particolare la nascita e l’educazione dei figli e il sostegno a un familiare disabile o malato.

Si tratta di approfondire, a partire dalla descrizione delle misure già disponibili e da alcuni casi specifici, sia le modalità di “gestione della conciliazione”, sia un’analisi delle difficoltà riscontrate e degli strumenti necessari a promuovere le pari opportunità e a favorire il benessere di chi studia e lavora in Ateneo.

Conciliazione e misure di sostegno

LARA LOSCHIAVO

1.

Introduzione

Il Parlamento europeo ha dichiarato il 2014 “l’Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”. Conciliazione è un lemma che comincia ad essere introdotto nei documenti ufficiali dell’Unione europea agli inizi degli anni Novanta e rispecchia la volontà di predisporre direttive, raccomandazioni, suggerimenti ai vari Paesi affinché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa. Gli obiettivi prefissati erano e rimangono: aumentare la consapevolezza delle politiche di conciliazione in Europa e negli Stati membri; sollecitare gli sforzi ed ottenere un nuovo impegno politico per rispondere agli attuali problemi che interessano le famiglie (problemi in particolare connessi alla crisi economica e sociale); catalizzare l’attenzione e diffondere buone pratiche relative alle politiche di conciliazione vita privata-lavoro fra gli Stati membri; promuovere politiche *family friendly* e la loro conseguente implementazione.

I diversi bisogni che emergono dai ritmi frenetici della quotidianità discendono da necessità complesse e socialmente molto rilevanti: l’insieme degli interventi pensati per riequilibrare questi valori contrapposti ha lo scopo di migliorare il benessere, agendo nella prospettiva di includere tutti i soggetti coinvolti. Le misure volte a ristabilire un corretto equilibrio e bilanciamento tra vita e lavoro sono proprio gli strumenti che per eccellenza comportano una miglior organizzazione dei tempi a beneficio dei lavoratori, consentendo nel contempo di innal-

zarne il livello produttivo. La logica che prevale in queste positive iniziative è, infatti, quella *win-win*, a vantaggio di entrambe le parti. Attuare azioni favorevoli alla conciliazione significa adottare politiche che concretamente intervengano a ristabilire un corretto equilibrio dei propri impegni, favorendo la giusta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro ed assecondando la redistribuzione paritaria nelle incombenze familiari.

La presente ricerca si è prefissata l'obiettivo di analizzare analiticamente gli strumenti predisposti dagli ordinamenti europei, ed in particolar modo dall'Italia. In dettaglio il lavoro è stato suddiviso in diverse parti e strutturato con la metodologia dell'analisi comparata, che ha lo scopo di evidenziare le differenze sostanziali e le rispettive criticità, rilevando nel contempo quanto il tema sia sentito con sempre più valore e peso sia dai lavoratori che dai datori di lavoro. Si è ritenuto di impostare l'analisi secondo uno schema che partisse da un approccio teorico per poi esaminarlo attraverso esperienze pratiche di misure attuate da diverse aziende pubbliche e private sia italiane che europee.

Nella prima parte si è ritenuto doveroso fornire una breve introduzione storica nonché approfondire il concetto di conciliazione: la donna ha nel tempo conquistato la sua indipendenza economica affermandosi anche nel mondo lavorativo, sovvertendo in tal mondo la realtà ad essa circostante. Questa evoluzione e l'affermazione del modello *dual career* hanno progressivamente aperto spazi per una rinnovata messa a fuoco del tema sulla conciliazione tra vita privata e lavorativa. Promuovere interventi in tale materia significa quindi adottare politiche che concretamente intervengano a ristabilire un concreto equilibrio e favorire la corretta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro, assecondando la redistribuzione paritaria nelle incombenze familiari.

Successivamente si è approfondito il tema, analizzando nel dettaglio i singoli strumenti efficaci e utili per arrivare ad un migliore *work-life balance*, riportando anche esempi concreti attuati da aziende dell'Unione europea. Si sono esaminati i vari strumenti di conciliazione, suddividendoli in strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (*part-time*, telelavoro, *job sharing*, banca delle ore e così via); strumenti rivolti alla gestione del tempo familiare (congedi parentali, strutture e servizi per l'assistenza all'infanzia e alla vecchiaia); strumenti che riorganizzano il tempo sociale. Intervenire concretamente a ristabilire un corretto equilibrio dei propri impegni attraverso le leve della flessibilità oraria, della concessione di servizi per la conciliazione (soprattutto in periodi particolarmente critici come l'arrivo in famiglia di un bambino), della sensibilizzazione e della formazione su questi temi, va a diretto beneficio della *performance* lavorativa consentendo ai collaboratori di mantenere alto il livello sia in ambito lavorativo sia personale. Sempre riguardo a questo aspetto, tesi fondamentale che emerge dall'elaborato è che la conciliazione (anche e soprattutto condivisa) ed il sostegno alla genitorialità non possano prescindere dalla creazione di mi-

sure specifiche e dirette che portino alla valorizzazione dei diritti ma anche dei carichi di cura dei genitori lavoratori¹.

Nella parte conclusiva ha trovato spazio l'esposizione delle buone pratiche di aziende che hanno già attuato misure di conciliazione al loro interno a beneficio dei propri dipendenti. Si è ritenuto utile elencare nel dettaglio i singoli interventi messi in atto da aziende pubbliche e private presenti sul territorio nazionale, dedicando anche uno spazio specifico a quelle della Regione Friuli Venezia-Giulia.

Bisogna quindi riconoscere che l'argomento sulla conciliazione esige un diverso ragionamento sui confini tra lavoro e vita, tra interessi economici e sociali, tra società e politica e sprona a riflettere in maniera più approfondita sulla mobilità e plasmabilità dei rispettivi confini². Il presente elaborato, partendo dal suddetto panorama aggiornato anche se non esaustivo, intende offrire un punto di partenza o perlomeno degli spunti per discutere sull'efficacia delle politiche diffuse per la conciliazione e di conseguenza predisporre ed elaborare progressi ed incrementi in tale prospettiva.

¹ Calafà L., "Congedi, aspettative, permessi, dopo il collegato lavoro", in Fiorillo L. Perulli A. (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro. Rapporto individuale e processo del lavoro*, vol. secondo, Giappichelli, Torino 2012, p. 383.

² Lebano A. (a cura di), *La conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, p. 6, in www.provincia.torino.gov.it

2.

Brevi cenni storici sulle tecniche regolative europee in materia di politica sociale

Agli albori dell'integrazione europea, lo sviluppo delle politiche sociali non è una priorità: l'obiettivo principale della Comunità risulta infatti la creazione di un grande mercato unificato, fondato sulla concorrenza³. In particolare si ritiene superflua l'introduzione di norme specifiche poiché, con un approccio quasi fideistico, si confida che il miglioramento delle condizioni sociali e lavorative verrà di conseguenza, con un'armonizzazione nel progresso dei vari sistemi nazionali⁴. In virtù della fiducia e/o speranza sia nel mercato libero sia nel "laissez-faire", la legislazione risulta di fatto ancillare e per molti anni rivestirà unicamente una funzione di supporto.

Attualmente lo studio delle tecniche di regolazione delle politiche sociali sviluppatasi a dispetto dell'iniziale inerzia dei legislatori, costituisce un *topos* nel dibattito dottrinale giuridico, che si sviluppa sulla contrapposizione tra anomia ed elementi di regolazione, autonoma ed eteronoma⁵.

³ Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro della comunità europea*, Quinta edizione, Cedam, Padova 2010, p. 3.

⁴ Duran Lopez F., "L'obiettivo della coesione sociale", in Del Ciotto D., *Trattato di Amsterdam e dialogo sociale europeo. Conferenza internazionale del 16 ottobre 1997*, Giuffrè, Milano 1998, p. 110.

⁵ Veneziani B., "Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase della trasformazione istituzionale dell'Unione europea", in *Riv. giur. lav.*, 1998, n. 1, pp. 239 ss.; Giubboni

Per questa ragione, prima di iniziare l'analisi del quadro generale sulla conciliazione vita-lavoro, tenendo come riferimento il *welfare-state* in una prospettiva di genere ed i relativi interventi di *work-life balance*, risulta doveroso fare alcune premesse di carattere storico sull'evoluzione delle politiche sociali europee.

La nascita del metodo comunitario risale al 9 maggio 1950: quel giorno l'allora ministro degli esteri francese Robert Schuman rende un'importante dichiarazione (nota come "Dichiarazione Schuman"). Il ministro esprime la convinzione che «l'Europa non potrà farsi in una sola volta né sarà costruita tutta insieme», «essa sorgerà da realizzazioni concrete che creino anzitutto una solidarietà di fatto»⁶ (c.d. Europa dei piccoli passi). L'intento è quindi di puntare su un progetto molto avanzato di integrazione economica e di liberalizzazione degli scambi: il mercato comune europeo⁷. La proposta contenuta nella Dichiarazione viene, quindi, accolta da sei Stati, che danno vita alla cosiddetta Piccola Europa.

Il Trattato costitutivo della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA⁸), volto alla costruzione di un mercato comune delle due materie prime, contiene al suo interno affermazioni e principi di carattere sociale che hanno come obiettivo «l'incremento dell'occupazione» e «l'elevazione del livello di vita negli Stati membri»⁹. Tali enunciati sono del tutto privi di strumenti normativi volti alla loro realizzazione, quindi si riveleranno delle semplici dichiarazioni di principio. Il Trattato infatti non prevede alcuna competenza sovranazionale nelle scelte di politica sociale, affidandone la gestione alle sole autorità nazionali. Unica eccezione è data all'intervento dell'Alta Autorità, attraverso lo strumento della raccomandazione e previo parere del Comitato Consultivo, nel caso di con-

S., *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, il Mulino, Bologna 2003, pp. 46 ss.

⁶ In www.europa.eu.

⁷ Daniele L., *Diritto del mercato unico europeo*, Seconda edizione, Giuffrè, Milano 2012, p. 2.

⁸ Il Ministro degli affari francese R. Schuman propose, nella sua celebre dichiarazione del 9 maggio 1950 (data che oggi viene celebrata come «giornata dell'Europa»), di porre la produzione del carbone e dell'acciaio sotto un'Alta Autorità comune. La proposta nasce, quindi, come un progetto essenzialmente franco-tedesco, aperto, però, ad altri Stati, primi fra tutti gli Stati del Benelux, anch'essi produttori delle suddette materie e soprattutto strategicamente interessati alla risoluzione dei conflitti franco-tedeschi. Fu così che Francia, Germania, Italia, Belgio, Lussemburgo e Paesi Bassi diedero vita alle trattative per negoziare un trattato. Il Trattato CECA quindi venne firmato a Parigi il 18 aprile 1951 con l'obiettivo di creare una Comunità in cui fosse libera la circolazione del carbone e dell'acciaio, il libero accesso alle fonti di produzione, garantendo una vigilanza sul mercato, nel rispetto delle regole della concorrenza e trasparenza dei prezzi. Questo trattato rappresenta la base dei successivi trattati europei.

⁹ L'art 2 del Trattato CECA prevede che la Comunità del Carbone e dell'Acciaio ha la funzione di contribuire, in armonia con l'economia generale degli Stati Membri e mediante le istituzioni di un mercato comune, all'espansione economica, all'incremento dell'occupazione ed all'elevazione del livello di vita. La Comunità inoltre deve creare progressivamente condizioni che assicurino la più razionale ripartizione della produzione mantenendo alto il livello di produttività, pur salvaguardando la continuità occupazionale ed evitando turbamenti nelle economie degli Stati Membri. In www.europa.eu.

correnza sleale nel mercato del lavoro dato dalla presenza di «*salari anormalmente bassi*»¹⁰. Il chiaro intento del Trattato è abolire, o per lo meno ridurre il *dumping sociale*¹¹ che può comportare una disparità nelle condizioni lavorative e quindi uno squilibrio nella libera determinazione della concorrenza, a causa dei costi differenti sostenuti dalle imprese.

Passo successivo nel processo di unificazione europea è rappresentato dal Trattato di Roma¹² (firmato il 25 Marzo 1957) che istituisce la Comunità Economica europea (CEE) e la Comunità europea dell'Energia Atomica (CEEA). Anche in tale neonata Comunità la dimensione sociale non risulta prioritaria, ma derivata e marginale. Ciò risulta evidente proprio all'inizio del Trattato: l'articolo 3 (lett. h), infatti, sancisce che l'azione della Comunità è diretta al «*riavvicinamento delle legislazioni nazionali nella misura necessaria al funzionamento del mercato comune*» ed il successivo art. 100 ribadisce il concetto. Come già evidenziato in premessa, è doveroso ribadire che, nella prima fase di vita della Comunità, la politica sociale risulta molto deficitaria, tanto da essere definita assordante¹³.

La prima vera clausola che può essere considerata di carattere sociale è quella contenuta nell'articolo 117 (ora confluito con modifiche nell'articolo 151 del TFUE) che recita così: «*Gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera che consenta la loro parificazione nel progresso*», ma poi si aggiunge che il miglioramento prospettato deriverà, soprattutto, dal funzionamento del mercato comune che favorirà l'armonizzazione dei sistemi sociali. Nel caso in cui l'automatismo di mercato non operasse, potranno servire «*le procedure previste dal Trattato*» e il «*ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative*»¹⁴. Per la realizzazione

¹⁰ Si veda l'art 68 del Trattato CECA riguardante i salari e movimenti della mano d'opera. In www.europa.eu.

¹¹ Sta assumendo importanza crescente il cosiddetto *dumping sociale*, che si verifica quando un bene può essere venduto in un mercato straniero a un prezzo inferiore a quello 'normale' perché è stato prodotto a un costo più basso. In particolare, risulta inferiore la componente del costo legata al lavoro; ciò accade in determinati paesi in via di sviluppo, dove vivono situazioni di sfruttamento dei lavoratori più deboli a causa del mancato rispetto dei diritti minimi dei lavoratori e dei diritti sociali, con conseguente produzione di merci a condizioni di costo particolarmente competitive. In www.treccani.it.

¹² Nel giugno 1955 fu convocata dall'allora ministro degli esteri italiano G. Martino una conferenza dei sei ministri degli esteri aderenti alla Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio al fine di trovare il modo di rilanciare il percorso dell'integrazione europea. Agli inizi del 1956 fu istituito un comitato preparatorio presieduto da P.H. Spaak, l'allora ministro belga degli Affari esteri. Il comitato presentò nel 1956 due progetti, uno per la creazione di un mercato comune generalizzato e l'altro per la creazione di una comunità dell'energia atomica. I trattati vennero entrambi firmati a Roma e istituirono rispettivamente la Comunità economica europea (CEE) e la Comunità europea dell'energia elettrica (CEEA), detta anche Euratom. I due trattati entrarono in vigore, a seguito di tutte le ratifiche, nel 1958.

¹³ Castellina L., *Cinquant'anni d'Europa. Una lettura antiretorica*, Utet, Torino 2007, p. 58.

¹⁴ Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro della comunità europea*, cit., p. 5.

del suddetto obiettivo, l'articolo 118 del Trattato stabilisce che la Commissione ha il compito di «*promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale*» con particolare riferimento a determinate materie (l'occupazione, il diritto al lavoro e relative condizioni, la formazione e il perfezionamento professionale, la sicurezza sociale, la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali, l'igiene del lavoro, il diritto sindacale e le trattative collettive fra datori di lavoro e lavoratori).

Dunque, nella prospettiva delle norme prima menzionate, la politica sociale della Comunità, pur acquisendo una specifica autonomia rispetto alla realizzazione del mercato unico, deve essere realizzata per il tramite di una collaborazione, o concertazione, tra gli Stati membri¹⁵. Questo strumento di collaborazione risulta assai debole quale mezzo principale per giungere all'armonizzazione, come precisato dalla Corte di Giustizia. Quest'ultima sostiene che la suddetta collaborazione comporta solo un vincolo alla consultazione reciproca tra Stati e Commissione, senza altro condizionamento alla libertà delle scelte nazionali.

Il Trattato contiene peraltro alcuni importanti principi, quali la libera circolazione dei lavoratori e quindi la non discriminazione in ragione della nazionalità (artt. 48-51); la parità retributiva tra uomo e donna (art. 119) e l'equivalenza nei regimi di congedi retribuiti (art. 120); il Fondo sociale europeo (artt. 123-127); la formazione professionale (art. 128). Tuttavia in tutte queste norme si nota la limitatezza delle basi giuridiche per l'adozione di direttive in materia sociale; solo nella libera circolazione dei lavoratori si provvede mediante regolamenti e direttive, per il resto si utilizzano le basi giuridiche generali. Si prevede così una clausola di flessibilità all'art. 235, norma sui generis, una sorta di *passe-partout* che consente l'adozione di norme comunitarie tutte le volte in cui un'azione risulti necessaria per raggiungere uno degli scopi della Comunità, senza che il Trattato abbia previsto i poteri d'azione a tal scopo richiesti¹⁶.

L'articolo 119, ancorché proveniente dalla principale ispirazione di fondo del Trattato di Roma (economica), è l'unica norma che incide direttamente sulla materia sociale, parificando le condizioni di concorrenza. È voluto dalla Francia, che la pone come *conditio sine qua non* per firmare il trattato (aveva infatti già introdotto il principio nel proprio ordinamento) più per evitare effetti di *dumping* sociale che per autentiche ragioni di progresso sociale.

¹⁵ Galantino L., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino 2014, p. 50.

¹⁶ L'art 235 del Trattato di Roma (l'attuale 352 TFUE) prevede che: «Quando un'azione della Comunità risulti necessaria per raggiungere, nel funzionamento del mercato comune, uno degli scopi della Comunità, senza che il presente trattato abbia previsto i poteri di azione a tal uopo richiesti, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e dopo aver consultato il Parlamento europeo, prende le disposizioni del caso.»

Risulta allora ancora più evidente da questa norma la «*frigidità sociale*»¹⁷ riscontrabile nella formulazione originaria del Trattato. La sua anima “sociale” si manifesterà in modo più chiaro solamente molti anni dopo, grazie al ruolo fondamentale della Corte di Giustizia e della sua interpretazione estensiva.

Seppur la storia successiva alla firma del Trattato di Roma non fa che confermare le difficoltà applicative dei principi sociali in ambito europeo, è anche vero che presenta alcuni elementi di forte dinamismo, sollecitati in modo del tutto impreveduto dall'evolversi turbolento degli eventi socio-politici, dalla pressione dei soggetti collettivi, dalle istituzioni nazionali, dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia e anche dal Parlamento europeo¹⁸.

In un primo momento, che coincide con il decennio '50-'60, l'attenzione si concentra soprattutto sull'attuazione della libera circolazione della manodopera e sulla rimozione di quasi tutte le barriere giuridiche alla mobilità (comprese quelle riguardanti la sicurezza sociale), nonché nel rendere effettivo il principio della parità di trattamento fra lavoratori dei vari Paesi con un ruolo fondamentale del Fondo sociale europeo¹⁹.

È a partire dall'inizio degli anni settanta che si fa strada l'importanza della creazione di uno «*spazio sociale europeo*»²⁰ come elemento indispensabile sia per evitare all'interno del mercato comune fenomeni di distorsione della concorrenza (dovuti alla presenza di norme meno protettive in materia di lavoro), che per realizzare una politica economica dell'Unione concorrenziale sul piano internazionale²¹.

In questi anni lo scenario europeo cambia profondamente: sono gli anni del movimento studentesco del 1968, delle richieste di diritti nelle fabbriche e del primo allargamento; entrano nella Comunità economica europea il Regno Unito, l'Irlanda e il Regno di Danimarca.

Nel 1974 l'Unione approva un programma di azione contenente 40 punti prioritari intesi a realizzare i seguenti obiettivi: occupazione piena e qualitativa-

¹⁷ L'efficace e famosa espressione si legge nel testo del giuslavorista comunitario e protagonista delle vicende comunitarie (come avvocato generale e poi giudice della Corte di Giustizia) Mancini, in Mancini G. F., “Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità Europee”, in *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano*, Cedam, Padova 1988, p. 27.

¹⁸ Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro della Comunità europea*, cit., p. 9.

¹⁹ Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Sesta edizione, Cedam, Padova, p. 11.

²⁰ La formula risulta essere l'innovazione più evidente, l'espressione non risulta assolutamente nel Trattato che istituisce la Comunità economica europea. Il progetto viene poi illustrato in modo suggestivo da Mitterand in occasione della sua prima partecipazione al Consiglio europeo come presidente della Repubblica francese, e presentato come condizione necessaria per il rilancio dell'integrazione europea. In Arrigo G., *Il diritto dell'Unione europea. Tomi I: Principi, Fonti, Libera circolazione e sicurezza sociale dei lavoratori*, Giuffrè, Milano 1998, p. 119.

²¹ Galantino L., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit., p. 51.

mente migliore; miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; partecipazione dei lavoratori e delle parti sociali. Questo è il primo programma di azione creato dalla Commissione per armonizzare le normative del lavoro che risultavano essere ancora molto diverse nei vari Stati membri.

Proprio su impulso di tale programma nella seconda metà degli anni Settanta vengono emanate diverse importanti direttive, che tuttora rimangono i capisaldi del diritto del lavoro comunitario: in tema di licenziamenti collettivi, di trasferimenti d'azienda e di tutela dei crediti in caso di insolvenza dei lavoratori²²; di parità di trattamento fra uomo e donna in materia di lavoro (retribuzione, condizioni di lavoro e poi trattamenti previdenziali)²³; di tutela di salute e sicurezza²⁴.

La politica sociale comunitaria subisce un blocco negli anni Ottanta, essa infatti risente sia della difficile situazione economica, in seguito alla crisi petrolifera²⁵, sia delle politiche neoliberiste²⁶ che si vanno diffondendo, causando un forte indebolimento delle forze sindacali e di conseguenza anche delle politiche sociali in Europa.

²² A partire del 1975 sono state emanate diverse direttive in materia: 75/129/CEE (concernente il ravvicinamento delle legislazioni in materia di licenziamenti collettivi); 77/187/CEE (mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o parti di stabilimenti); 80/987/CEE (tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro); 91/533/CEE (sull'obbligo del datore di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto di lavoro e la prova del contratto); 93/104/CEE (organizzazione dell'orario di lavoro); 94/33/CE (protezione dei giovani sul lavoro); 94/45/CE (istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie).

²³ Direttive sulla parità di trattamento: 75/117/CEE (ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile); 76/207/CEE (attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro); 79/7/CEE (graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale); 86/378/CEE (parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale); 86/613/CEE (principio di parità di trattamento fra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività del settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità) e la 95/85/CEE (protezione sul luogo di lavoro delle donne incinte o in periodo di allattamento).

²⁴ Decisione del Consiglio del 24 giugno 1974, n. 74/325, relativa all'istituzione di un Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della sanità sul luogo di lavoro col mandato di assistere la Commissione in materia di salute e sicurezza. Inoltre, fra le altre, va rammentata soprattutto la direttiva 80/1107 sulla «protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro».

²⁵ Nell'autunno del 1973 l'OPEC rincarò il prezzo del petrolio e decretò l'embargo per i paesi filo-israeliani. Si tengono due vertici, a Dublino e Parigi: si cerca una soluzione alla crisi energetica e monetaria, che riduce la crescita del PIL europeo fino alla metà degli anni ottanta e aumenta l'inflazione, che solo nel 1975 comincia a rientrare. I paesi della CEE dopo qualche tentativo di reazione comune, procedono singolarmente nell'affrontare la crisi.

²⁶ Teoria sociale ed economica che si fonda sui principi del libero scambio nella politica economica, sia nazionale che internazionale, rifiutando il ruolo dello Stato assistenziale o imprenditore e la pianificazione di stampo socialista.

Ritorna infatti nuovamente in primo piano il mercato e le problematiche della concorrenzialità dei prodotti europei; gli Stati membri propendono per una maggior flessibilità dei sistemi nazionali, opponendosi a qualunque forma di regolamentazione a livello europeo²⁷. Proprio tale politica, sostenuta soprattutto dal governo britannico e dal suo Primo Ministro, Margaret Thatcher²⁸, riesce per diversi anni a bloccare qualsivoglia intervento di tipo sociale. Ogni nuova proposta della Commissione infatti viene bocciata dal Consiglio, stante la necessità del voto all'unanimità. Le politiche antisociali sono imposte dai mercati a vantaggio degli interessi privati alla massimizzazione dei profitti e alle speculazioni finanziarie. Sulla base del principio della libera concorrenza, assunto come una sorta di norma fondamentale del diritto comunitario, i trattati e i regolamenti hanno di fatto sostituito all'ordine del diritto quello di mercato²⁹.

Il vuoto legislativo viene solo in parte colmato dal ruolo sempre trainante della giurisprudenza della Corte di Giustizia, che consacra la Comunità di diritto come valore fondamentale e porta l'integrazione giuridica ad un livello più avanzato di ogni altro campo di azione comunitaria. La dialettica con alcune giurisdizioni nazionali sancisce sia il definitivo consolidarsi del principio dell'effetto diretto delle norme comunitarie sulla posizione dei singoli che il primato delle stesse sulle norme nazionali confliggenti³⁰.

Un nuovo cambio politico nella seconda metà degli anni '80 sblocca l'impasse che si è creato: a capo della Commissione viene nominato il sindacalista francese Jacques Delors e si aprono le porte per il primo ammodernamento del Trattato istitutivo. Il Parlamento europeo moltiplica infatti le iniziative per favorire una riforma della Comunità in chiave maggiormente democratica e, dopo lunghe discussioni e numerose proposte, si giunge alla firma dell'Atto Unico europeo (AUE) avvenuta il 17 e 28 febbraio 1986³¹.

L'Atto Unico europeo, che entra in vigore nel 1987, non modifica in modo sostanziale le competenze comunitarie in materia sociale; lo stimolo dell'innovazione e il centro d'interesse sono ancora economici, ma contiene tuttavia alcune significative novità³². Una prima importante innovazione è prevista dall'introdu-

²⁷ La deregolazione è quel processo per cui i governi e gli Stati cessano i controlli sul mercato ed eliminano le restrizioni nell'economia, al fine di incoraggiare le operazioni del mercato stesso, considerato come un organismo autoregolatore.

²⁸ La signora Thatcher venne eletta Primo Ministro a seguito della vittoria nel 1979 del partito conservatore inglese. Al suo nome è legata la corrente politica denominata «thatcherismo», che fonde il conservatorismo con il liberismo. Una delle più famose frasi della Thatcher è «la società non esiste. Esistono gli individui, gli uomini e le donne, ed esistono le famiglie».

²⁹ Ferrajoli L., *Dei diritti e delle garanzie*, il Mulino, Bologna 2013, p. 131.

³⁰ Tesauro G., *Diritto dell'Unione europea*, Cedam, Padova 2012, p. 9.

³¹ Daniele L., *Diritto dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano 2010, p. 17.

³² Altre proposte furono respinte, come quella di estendere il voto a maggioranza qualificata a tutte le materie indicate nell'art. 118.

zione dell'articolo 118 A (ora art. 153 TFUE), che pur ribadendo l'obiettivo già introdotto nell'articolo 117, dell'«armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore» e di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, ne amplia la portata, impegnando gli Stati membri al miglioramento dell'«ambiente di lavoro»³³. A tal riguardo, risulta doveroso evidenziare che il Consiglio, su proposta della Commissione, in cooperazione col Parlamento europeo e previa consultazione del Comitato economico e sociale, può adottare decisioni non più all'unanimità, ma a maggioranza qualificata; mentre l'articolo 100 A ribadisce che la regola dell'unanimità continua a valere per le disposizioni «relative ai diritti ed interessi dei lavoratori dipendenti». Ulteriore indirizzo potenzialmente rilevante, seppure ancora timida novità, è l'articolo 118 B (ora art.155) che impegna la Commissione a sviluppare un «dialogo sociale europeo» fra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Si fa dunque strada l'idea, prima considerata come principio consuetudinario e poi valorizzata dal trattato di Maastricht, dell'importanza del coinvolgimento delle parti sociali, al fine di realizzare gli obiettivi di integrazione e della valorizzazione dei contratti collettivi come fonte di normazione europea. Gli attori sociali, del tutto ignorati dal Trattato, diventano nella realtà interlocutori sistematici e stabili delle autorità comunitarie.

All'indomani dell'approvazione dell'Atto Unico si assiste ad un rilancio fortissimo dell'azione sociale: dalla fine degli anni '80 gli interventi di manutenzione diventano molto più importanti. Comincia a nascere la consapevolezza della necessità, per una piena integrazione anche economica, di creare uno «zoccolo duro» di diritti sociali comuni a tutti, o quanto meno ai lavoratori subordinati. La priorità di impegno quindi riguarda l'elaborazione di una *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali*, che è approvata dal Consiglio Europeo di Strasburgo dell'8-9 dicembre 1989, firmata dai capi di Stato e di governo (ad eccezione del Regno Unito)³⁴.

³³ L'art. 118 A dell'Atto Unico prevede che:

«1. Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore.2. Per contribuire alla realizzazione dell'obiettivo previsto al paragrafo 1, il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su proposta della Commissione, in cooperazione con il Parlamento europeo e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive eviteranno di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.3. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che ciascuno Stato membro mantenga e stabilisca misure, compatibili con il presente trattato, per una maggiore protezione delle condizioni di lavoro».

³⁴ La divergenza di posizioni fra i paesi europei, in particolare l'atteggiamento della Gran Bretagna ispirato ad una politica neoliberista, ha consentito di realizzare solo un obiettivo molto più ristretto. In Galantino L., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit., p. 52.

Priva di effetti vincolanti, sotto il profilo giuridico infatti costituisce un documento di *soft law*, la Carta è essenzialmente uno strumento per la promozione degli obiettivi comunitari a cui può essere attribuito un rilievo in sede interpretativa, anche nell'ambito degli ordinamenti nazionali. I diritti sociali fondamentali solennemente proclamati sono dodici³⁵, ma si sono andati diluendo nel tentativo di smorzare le opposizioni, peraltro senza riuscire ad ottenere l'adozione da parte del governo britannico, neppure nella versione ammorbidita. A causa dei suddetti compromessi tali diritti non risultano significativamente innovativi, rispetto, ad esempio, a quelli sanciti in altri documenti internazionali, quali la Carta sociale europea del 1961 e le convenzioni OIL³⁶.

Gli anni successivi confermano le difficoltà del processo di integrazione: da una parte gli scarsi contenuti presenti nell'Atto Unico (lo dimostrano le parole del presidente Delors in quale nel 1991 dichiarava un persistente «*squilibrio intollerabile tra l'economico e il sociale*»), dall'altra la mancata efficacia normativa della Carta sociale. Nonostante l'attivismo della Commissione l'obiettivo sembra definitivamente impraticabile e si invoca come rimedio il principio del mutuo riconoscimento fra le legislazioni nazionali. L'impegno armonizzatore però non è andato perduto ed anzi, successivamente, grande impulso ai meccanismi istituzionali è stato dato dagli attori sociali.

La tematica della politica sociale comunitaria ha costituito il punto più delicato delle trattative che hanno preceduto il Trattato di Maastricht sull'Unione europea, entrato in vigore il primo novembre 1993³⁷. Quest'ultimo da un lato conferma quanto finora acquisito in materia sociale, ma dall'altro mette a nudo la persistenza di forti contrasti fra gli Stati membri: infatti i rappresentanti di tali Stati, che nel 1989 hanno approvato la Carta sociale, nel 1992 si accordano per l'introduzione dei principi per mezzo di un "capitolo sociale", da inserire nel

³⁵ I diritti sociali fondamentali dei lavoratori previsti nella Carta sono ciascuno a titolo del rispettivo capo e sono: libera circolazione; diritto all'occupazione e alla retribuzione sufficiente; diritto al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; diritto ad una protezione sociale adeguata; libertà di associazione e contrattazione collettiva; formazione professionale continua e permanente; uguaglianza di trattamento e di opportunità tra uomini e donne; diritto dei lavoratori all'informazione, consultazione e partecipazione; tutela alla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro; protezione dei minori, degli anziani e dei disabili.

³⁶ Roccella M., "Diritto comunitario e diritto del lavoro: dalle origini al Trattato di Lisbona", in Persiani M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, Cedam, Padova 2010, p. 281.

³⁷ Con il finire degli anni '80 si riaccendono le tensioni economiche e politiche, specie dopo il crollo del muro di Berlino, il conseguente crollo dei regimi dei paesi dell'Est Europa e la riunificazione della Germania. Si apre così a Dublino il 28 aprile 1990 un Consiglio europeo straordinario che rilancia formalmente l'impiego costruttivo alla nascita di un'Unione politica europea. Nel secondo Consiglio di Dublino, questa volta ordinario, nel giugno successivo, si decide di convocare una Conferenza intergovernativa. Conclusi i lavori di tale Conferenza intergovernativa il 9 dicembre 1991 si apre lo storico Consiglio europeo che porta poi alla firma del trattato di Maastricht, o Trattato dell'Unione europea il 7 febbraio 1992. Si ricordi poi che dopo Maastricht la CEE ha assunto la denominazione di Comunità europea.

Trattato. Il governo britannico, tuttavia, rifiuta l'approvazione dell'inserimento del capitolo e dunque questo viene annesso in forma di protocollo al testo del trattato, nell'intesa che non si sarebbe applicato alla Gran Bretagna³⁸. Di conseguenza, si è creato un duplice modello di applicazione della politica sociale comunitaria: quello a undici in cui si applica l'Accordo sulla politica sociale (APS); e quello a dodici, sostanzialmente invariato rispetto all'Atto Unico europeo. Da ciò consegue ancora la possibilità di una contemporanea presenza di direttive a undici³⁹ o a dodici, di decisioni della Corte di Giustizia che si applicano nei confronti di undici o di dodici Stati membri⁴⁰.

Nel contenuto l'Accordo appare chiaramente ispirato all'esigenza di consolidare la politica sociale ed ampliare altresì gli obiettivi ed i settori di intervento. Tale protocollo autorizza gli undici Stati «*a fare ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi del Trattato, allo scopo di prendere tra loro ed applicare, per quanto li riguarda, gli atti e le decisioni necessarie per rendere effettivo l'Accordo*⁴¹».

Nell'ottica della politica sociale va rilevato che rispetto all'articolo 117 del Trattato, l'articolo 1 dell'Accordo mostra una particolare attenzione alla promozione dell'occupazione, ad una protezione sociale adeguata, al dialogo sociale, allo sviluppo delle risorse umane, nonché alla lotta alle esclusioni. L'articolo 2 amplia in modo significativo le materie per le quali le decisioni devono essere prese a maggioranza qualificata; particolarmente importante è l'inclusione tra le materie delle "condizioni di lavoro".

Estremamente significative poi, in quanto costituenti il vero aspetto di progresso sul piano della politica sociale, le disposizioni dell'accordo concernenti il dialogo, provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti (artt. 3 e 4). Rispetto all'art 118B le novità di maggior rilievo consistono da una parte nella istituzionalizzazione dell'intervento delle parti sociali nel procedimento di formazione di atti comunitari nella relativa politica (attraverso la prescrizione dell'obbligo, imposto alla Commissione di preventiva consultazione delle parti a livello comu-

³⁸ Al fine di evitare il blocco o di diluire il testo del Trattato in modo tale che il Regno Unito potesse accettarlo si è scelta una terza soluzione ispirata al modello di «geometria variabile». L'Europa a geometria variabile è un'espressione utilizzata in ambito comunitario per definire una forma di integrazione differenziata, nella quale alcuni Stati membri decidono di procedere ad una più stretta cooperazione tra loro, sfalsando il processo di integrazione che vede invece tutti gli Stati procedere con lo stesso ritmo. L'espressione fu coniata nei primi anni '80 da Delors per indicare la possibilità degli Stati membri di procedere al processo di integrazione in alcune settori, escludendo quei paesi che non intendevano partecipare. La cooperazione tra gli Stati doveva avvenire nell'ambito delle strutture e dei meccanismi istituzionali della comunità, concedendo deroghe ai paesi dissenzienti. In www.simone.it.

³⁹ Ad esempio la direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitarie.

⁴⁰ Galantino L., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit., p. 55.

⁴¹ Protocollo sulla politica sociale allegato al Trattato di Maastricht. In www.eticapa.it.

nitario) e dall'altra nella previsione di concludere contratti collettivi, quali nuovi strumenti di attuazione delle politiche sociali, rispetto ai modelli tipici prefigurati dall'articolo 189 del Trattato. In tal modo viene ufficializzato l'ingresso, a pieno titolo, nel novero delle fonti di diritto comunitario del lavoro, dell'autonomia collettiva. Si apre così una nuova prospettiva di armonizzazione comunitaria, in un campo, quale quello delle relazioni sindacali, finora contenuto entro esperienze strettamente nazionali, e dal quale prenderà poi avvio una contrattazione collettiva di dimensione europea⁴².

Nella discussione del dopo Maastricht, del resto, viene messa in dubbio la sincerità dei propositi sociali dei negoziati del Trattato, sostenendo che le riforme introdotte non sono l'espressione di una volontà politica degli Stati membri di intraprendere una strada di significative misure in tema di armonizzazione, quanto piuttosto un aspetto collaterale del negoziato sull'unione monetaria⁴³.

Il Trattato di Maastricht indica il tempo e l'ambito della propria riforma, stabilendo che una Conferenza dei Rappresentanti dei Governi e degli Stati sarebbe stata convocata nel 1996 per esaminare e revisionare le disposizioni del Trattato. Si arriva così al Trattato di Amsterdam⁴⁴, firmato il 2 ottobre 1997. Dal punto di vista dell'integrazione sociale merita di essere ricordato, in primo luogo, proprio per aver superato la soluzione anomala definita a Maastricht. Con l'avvento in Gran Bretagna del governo laburista, e del Primo Ministro Tony Blair, è venuto meno il veto all'applicazione dell'Accordo sulla politica sociale, incorporato nel Titolo XI, Capo I sulle disposizioni sociali, del TCE, e vengono accettate altresì le direttive già adottate nell'ambito dell'Accordo.

Oltre a questa importante novità, nelle analisi dello sviluppo del processo di integrazione sociale, si enfatizza soprattutto la particolare attenzione dedicata ai problemi dell'occupazione⁴⁵. Nelle sue "memorie" Delors, presidente della Commissione all'epoca di Maastricht, racconta di aver proposto di inserire, fra i criteri di convergenza ivi concordati in vista del raggiungimento dell'obiettivo della moneta unica, anche quelli relativi alla disoccupazione giovanile e di lunga durata⁴⁶. L'idea, considerata «*questione di interesse comune*»⁴⁷, è stata ripresa ad

⁴² Foglia R., Passarelli G. S., *Profili di diritto comunitario del lavoro*, Giappichelli, Torino 1996, p. 34.

⁴³ Lange P., "Il Protocollo sociale di Maastricht: perché l'hanno fatto?", in *Stato e mercato*, Il Mulino, 1993, p. 37.

⁴⁴ Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi.

⁴⁵ Roccella M., "Diritto comunitario e diritto del lavoro: dalle origini al Trattato di Lisbona", in Persiani M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 287.

⁴⁶ Delors J., *Memoires*, Parigi, 2003, cit., in Castellina L., *Cinquant'anni d'Europa. Una lettura antiretorica*, cit., p. 63.

⁴⁷ Art 126 al secondo paragrafo prevede che: «Gli Stati membri, tenuto conto delle prassi nazionali in materia di responsabilità delle parti sociali, considerano la promozione dell'occu-

Amsterdam (anche su pressione di alcuni governi nazionali⁴⁸) nel contesto della pesante crisi occupazionale presente in gran parte dei mercati dei Paesi della Comunità. D'altra parte il Trattato ha cura di ribadire che la promozione delle finalità occupazionali deve essere conciliabile con l'esigenza di «mantenere la competitività dell'economia della comunità» (art 136.2). L'equilibrio fra gli obiettivi di occupazione e competitività, è una delle indicazioni ricorrenti da parte delle istituzioni europee, e questo riflette in maniera evidente la tensione persistente fra anima economica e sociale dell'Europa. L'esito dell'intesa viene poi depositato nel nuovo Titolo VIII del TCE (artt. 125-130), che costituisce la base normativa della cosiddetta Strategia europea per l'occupazione (SEO)⁴⁹: si tratta della politica adottata nel vertice sull'occupazione di Lussemburgo con l'obiettivo di ridurre la disoccupazione in maniera significativa, istituendo linee direttrici che fungono da base per i piani di azione nazionali e per il coordinamento del mercato del lavoro degli Stati membri. La SEO introduce un nuovo metodo di lavoro, il Metodo aperto di coordinamento (MAC)⁵⁰, esempio particolarmente illuminante di *soft law* che crea un equilibrio intervenendo nelle materie di competenza concorrente, quali appunto l'occupazione, la previdenza, e fissando obiettivi che ogni Stato può perseguire a suo modo.

Si procede inoltre con l'istituzione di un Comitato per l'occupazione (che subentra al Comitato per l'occupazione ed il mercato del lavoro, istituito nel di-

pazione una questione di interesse comune e coordinano in sede di Consiglio le loro azioni al riguardo, in base alle disposizioni dell'art. 128».

⁴⁸ Tra cui in primo luogo il governo socialista francese di L. Jospin. Una concessione ulteriore data al Premier francese è stata la previsione di un Consiglio ad hoc sull'occupazione, tenutosi a Lussemburgo i giorni 20 e 21 novembre 1997.

⁴⁹ La Strategia europea per l'occupazione è stata avviata dal Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo nel novembre del 1997, per mettere in atto quanto disposto dal Trattato di Amsterdam che, per la prima volta, ha inserito formalmente gli interventi per il lavoro tra le priorità dell'azione comunitaria. L'obiettivo delle SEO è ridurre la disoccupazione mediante il coordinamento delle politiche nazionali in materia di occupazione, influenzando positivamente la creazione di opportunità di impiego stabile e sicuro ed impegnando gli Stati membri in una serie di obiettivi comuni (i cosiddetti pilastri SEO) incentrati inizialmente sull'idoneità al lavoro, imprenditorialità, adattabilità e le pari opportunità. Nunin R., "Il contrasto al sommerso e le iniziative comunitarie e domestiche a favore della promozione di lavoro dichiarato, stabile e sicuro", in Carinci F., Pizzoferrato A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, vol. 9, in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro*, Utet, Milano 2010, p. 223; www.europalavoro.lavoro.gov.it.

⁵⁰ Le opinioni che circolano sul MAC sono sia ottimistiche che pessimistiche. Il MAC nasce da una scelta politica volta a dare una risposta alla disoccupazione europea ed è frutto della riluttanza degli Stati membri ad accettare interventi normativi nel diritto europeo. Esso fornisce una valida alternativa all'inefficienza dell'armonizzazione rigida, anche se sono innegabili i problemi che comporta dal lato dell'effettività e della legittimazione. Barbera M., "Introduzione. I problemi teorici e pratici posti dal Metodo di coordinamento aperto delle politiche sociali", in Barbera M. (a cura di), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano 2006, pp. 15 ss.

cembre 1996⁵¹), organo a carattere consultivo che ha la funzione di «*promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato di lavoro*». Ha il compito di «*seguire le situazioni dell'occupazione e le politiche in materia di occupazione negli stati membri e nella comunità*»⁵² formulando pareri su richiesta del Consiglio o della Commissione, o anche di propria iniziativa.

Un'ulteriore importante modifica introdotta dal trattato di Amsterdam (art. 136 TCE)⁵³ è il richiamo ai diritti fondamentali contenuti nella *Carta sociale europea* del 1961 e nella *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* del 1989. L'articolo 6, par. 2 afferma poi che l'Unione aderisce alla *Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali* del 1950 (CEDU), in quanto ritenuti "principi generali" del diritto europeo⁵⁴.

Con l'adozione della moneta unica alcune leve ed alcuni metodi di intervento, anche in ambito sociale, vengono meno per l'esigenza di garantire il principio di concorrenza ed evitare possibili pratiche sleali. Il metodo migliore quindi risulta essere quello del coordinamento aperto che indirizza i paesi membri attraverso

⁵¹ Il Comitato per l'occupazione ed il mercato del lavoro viene istituito dalla decisione n. 97/16 del Consiglio del 20 dicembre 1996; la sua creazione era stata voluta e sostenuta in particolare dalla Ces.

⁵² L'art. 130 del TCE (ora art. 150 TFUE) prevede che:
«Il Consiglio, previa consultazione del Parlamento europeo, istituisce un comitato per l'occupazione a carattere consultivo, al fine di promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato del lavoro. Il comitato è incaricato di:

- seguire la situazione dell'occupazione e le politiche in materia di occupazione negli Stati membri e nella Comunità,
- fatto salvo l'articolo 207, formulare pareri su richiesta del Consiglio o della Commissione o di propria iniziativa, e contribuire alla preparazione dei lavori del consiglio di cui all'articolo 128.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il comitato consulta le parti sociali.
Ogni Stato membro e la Commissione nominano due membri del comitato».

⁵³ L'art 136 del TCE prevede:
«La Comunità e gli stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello di occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. A tal fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità. Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia delle procedure previste dal presente trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative».

⁵⁴ Da tali disposizioni si deduce che sussiste un obbligo dell'Unione di rispettare le norme della CEDU, così come interpretate dalla Corte europea di Strasburgo, e nella misura in cui costituiscono i principi generali dell'ordinamento europeo secondo quanto ritenuto dalla Corte di Giustizia.

linee guida da sottoporre successivamente ai giudizi delle istituzioni europee, non comportando peraltro mai sanzioni ma solo inviti⁵⁵. Nell'ambito della SEO vengono fissati dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 nuovi ambiziosi obiettivi, da raggiungere entro il 2010, basati su quattro pilastri del sistema di occupazione che prevedono adattabilità, flessibilità, imprenditorialità e non discriminazione⁵⁶.

Il primo decennio del nuovo secolo è quindi segnato da una parte dallo sforzo di adeguare la struttura istituzionale dell'Unione, anche in vista dell'allargamento a numerosi altri paesi⁵⁷, dall'altra dal tentativo di garantire una maggior democraticità al processo d'integrazione, andando oltre o almeno attenuando l'originaria radice puramente mercantile. In questo contesto si colloca la conclusione del Trattato di Nizza, nel dicembre 2000⁵⁸ (in occasione del vertice che ha sancito una modesta riforma del Trattato⁵⁹, poi siglata il 26 febbraio 2001 ed entrata in vigore il 1 febbraio 2003) e di una *Carta dei diritti fondamentali* dell'Unione europea. Pur priva di valore giuridico vincolante⁶⁰, la Carta ha rappresentato in questi anni un importante punto di riferimento, soprattutto per i sostenitori dell'Europa sociale. Inoltre ha assunto notevole rilevanza anche per la Corte di giustizia, la

⁵⁵ Guarriello F., "Il Contributo del dialogo sociale alla Strategia europea per l'occupazione", in Barbera M. (a cura di), *Nuove forme di regolamentazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, cit., p. 262.

⁵⁶ Sciarra S., "Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un'analisi delle fonti", in Sciarra S. (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Torino 2010, p. 17.

⁵⁷ La comunità, che dopo Maastricht aveva inglobato nel 1995 Austria, Finlandia e Svezia, ha accolto nel 2004 dieci altri Stati membri, a cui si sono aggiunti nel 2007 Romania e Bulgaria ed infine l'ultimo allargamento nel 2013 alla Croazia. L'Unione europea conta attualmente 28 Stati.

⁵⁸ Il trattato di Nizza, concluso dai capi di Stato o di governo al Consiglio europeo di Nizza l'11 dicembre 2000 e firmato il 26 febbraio 2001, è il risultato di undici mesi di negoziati condotti nel corso di una conferenza intergovernativa (CIG) aperta nel febbraio 2000. Esso è entrato in vigore il 1° febbraio 2003, dopo la sua ratifica da parte dei quindici Stati membri dell'Unione europea in conformità alle loro rispettive norme costituzionali. La riforma istituzionale è stata definita tecnica e limitata. Il trattato non cambia infatti l'equilibrio costituzionale, ma effettua invece alcuni aggiustamenti imperniati su due assi principali: da un lato la questione del funzionamento e della composizione delle istituzioni e dall'altro le cooperazioni rafforzate. In www.eur-lex.europa.eu.

⁵⁹ Per questo aspetto va ricordato che il trattato di Nizza ha comportato una riformulazione, lasciandone comunque quasi immutati i contenuti sostanziali dell'art. 137 del TCE.

⁶⁰ Quanto al suo valore giuridico: la questione avrebbe dovuto esser risolta dal Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa, firmato a Roma il 20 ottobre 2004, che aveva provveduto ad incorporare la Carta al proprio interno (come parte II). Tramonta però il progetto di Trattato costituzionale, dopo le bocciature nei referendum popolari francese ed olandese del 2005, che ne hanno impedito l'entrata in vigore (la scelta di sottoporre o meno a referendum popolare la ratifica del Trattato costituzionale dipende dall'ordinamento interno di ciascun Stato membro). La sostanza, se non anche la forma, del progetto costituzionale è stata recuperata dal trattato di Lisbona, che ha reso vincolante la Carta, pur senza incorporarla nel testo del Trattato.

quale, com'è spesso avvenuto in passato in presenza di altre Carte o Convenzioni non direttamente efficaci, ne ha tenuto conto nelle sue decisioni⁶¹.

La carta di Nizza sancisce i diritti di prestazione sociale, del lavoro sia sul piano individuale, largamente acquisiti nelle principali tradizioni nazionali, che su quello collettivo, riconosciuti in molti Paesi ma non in tutti, e i diritti di cosiddetta "quarta generazione", volti cioè al contrasto dell'esclusione sociale.

A risolvere il problema in ordine al valore giuridico della Carta dei diritti fondamentali è stato il Trattato di Lisbona, entrato in vigore il 1 dicembre 2009⁶². Il nuovo trattato lascia intravedere la volontà di rilancio delle politiche europee nelle materie sociali; presenta molti elementi di continuità ma anche numerose e importanti differenze: in merito alla continuità, il testo riprende la maggior parte delle innovazioni contenute nel Trattato che avrebbe dovuto adottare e riconoscere l'efficacia normativa della Carta dei diritti fondamentali, e mai ratificato. Di rilevanza generale è la riformulazione dei valori (nell'art. 2 figurano la dignità, l'eguaglianza, la solidarietà e la parità fra uomini e donne) e degli obiettivi (all'art. 3 è richiamata la formula di «*economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale*»). Numerosi ed importanti sono tuttavia gli elementi di discontinuità: innanzitutto viene eliminato il progetto della Costituzione per l'Europa e ogni suo accenno⁶³; il TUE viene completamente riscritto, il TCE addirittura cambia nome e natura e si trasforma nel Trattato sul

⁶¹ Caso noto sono le conclusioni dell'avvocato generale Tizzano, nel caso *Bectu* (Corte di Giustizia 26 giugno 2001, *causa C-173/99, Bectu*, in www.curia.europa.eu). Nello specifico egli afferma che non è possibile ignorare le pertinenti enunciazioni della Carta, né la sua evidente vocazione a servire, laddove lo consentano le sue enunciazioni, da parametro di riferimento sostanziale per tutti gli attori della scena comunitaria.

Anche la Corte costituzionale ha fatto riferimento alla Carta come ad un «atto formalmente privo di valore giuridico, ma di riconosciuto rilievo interpretativo»: Corte cost. 24 ottobre 2007, n. 349, in *Giur cost.*, 2007, n. 3, p. 3535.

⁶² In occasione del Consiglio europeo del 21 e 22 giugno 2007, i leader europei sono pervenuti a un compromesso: è stato convenuto un mandato per la convocazione di una Conferenza intergovernativa incaricata di creare ed adottare un Trattato di modifica per l'Unione europea. Il testo definitivo elaborato è stato approvato in occasione del Consiglio europeo informale, che si è svolto a Lisbona il 18 e 19 ottobre. Il Trattato di Lisbona è stato firmato dagli Stati membri il 13 dicembre 2007 ed è entrato in vigore il 1 dicembre 2009, esso modifica in maniera consistente il Trattato sull'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità Europea. Rappresenta il punto di arrivo del lungo processo di revisione dei trattati europei.

⁶³ Il Consiglio europeo nell'incipit del mandato per la Conferenza intergovernativa dichiara che «il progetto costituzionale, che consisteva nell'abrogazione di tutti i trattati esistenti e nella loro sostituzione con un unico testo denominato Costituzione, è abbandonato». Inoltre vengono eliminati termini come costituzione e costituzionale, simboli come la bandiera o l'inno; la rimozione di questi riferimenti ha lo scopo di tranquillizzare sia Stati che elettori. È opinione comune che il fallimento del Trattato costituzionale è opera di un errore e fuorviante intervento pubblicizzante dei mezzi di informazione e degli ambienti politici. In Daniele L., *Diritto dell'Unione europea*, cit., p. 34.

funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Di particolare rilievo è l'articolo 6⁶⁴ che, meglio formulato, riconosce ai diritti, alle libertà e ai principi stabiliti dalla carta di Nizza lo stesso valore giuridico dei trattati, senza però che il testo sia riprodotto in un protocollo o almeno in una dichiarazione allegata.

La crisi successiva, ed ancora attuale, ha messo in luce questioni fondamentali e tendenze non più sostenibili: la disoccupazione e la bassa crescita rischiano di compromettere il futuro delle prossime generazioni. Occorre quindi agire con decisione per affrontare in maniera efficace le nuove sfide globali ed ovviare alle carenze affiorate, sfruttando i punti di forza del modello sociale europeo.

In occasione del Consiglio europeo dei capi di Stato e di governo del giugno 2010, l'Unione europea vara la nuova strategia decennale, Europe 2020. Si riprendono alcuni aspetti della precedente strategia di Lisbona e si delinea un quadro dell'economia sociale di mercato per il prossimo decennio, incentrandolo su tre ambiti principali: crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva⁶⁵. Un punto centrale ribadito dalla strategia Europa 2020⁶⁶, vista la gravità della crisi occupazionale⁶⁷, consiste nelle misure di *flexicurity*⁶⁸. Questo strumento dimostra la necessità che a politiche di flessibilità, sostenute già dalla prima strategia decennale, si affianchino anche quelle di sicurezza sul lavoro in senso sociale, che non com-

⁶⁴ L'art. 6 si limita ad affermare che:

«1. L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati. Le disposizioni della Carta non estendono in alcun modo le competenze dell'Unione definite nei trattati. I diritti, le libertà e i principi della Carta sono interpretati in conformità delle disposizioni generali del titolo VII della Carta che disciplinano la sua interpretazione e applicazione e tenendo in debito conto le spiegazioni cui si fa riferimento nella Carta, che indicano le fonti di tali disposizioni.

2. L'Unione aderisce alla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. Tale adesione non modifica le competenze dell'Unione definite nei trattati.

3. I diritti fondamentali, garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, fanno parte del diritto dell'Unione in quanto principi generali.»

In www.governo.it.

⁶⁵ Sciarra S., *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Laterza, Lecce 2013, p. 27.

⁶⁶ Comunicazione della Commissione «Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva», COM (2010) 2020 del 3 marzo 2010.

⁶⁷ Visto il drammatico peggioramento della situazione occupazionale, le istituzioni europee ritornano con insistenza sul tema: le decisioni del Consiglio n. 2010/707 del 21 ottobre 2010 e 2011/308 del 19 maggio 2011 sollecitano gli Stati ad affrontare le priorità indicate nella strategia: migliorare e sviluppare i sistemi di istruzione per avere una forza lavoro qualificata, promuovere la formazione permanente, e soprattutto aumentare il tasso di occupazione.

⁶⁸ Il modello nasce dall'esperienza danese, che ha praticato con successo la deregolamentazione del mercato del lavoro e ha spinto a credere che la flessibilità dell'occupazione migliori la competitività delle aziende. La flessicurezza è una strategia integrata per migliorare sia la flessibilità che la sicurezza all'interno del mercato del lavoro, tenta di conciliare le esigenze del datore di una forza di lavoro flessibile e dei lavoratori del bisogno sicurezza e di fiducia di mantenere un concreto sostentamento. In www.ec.europa.eu.

portino un decadimento delle tutele del lavoratore. Alcune analisi rivelano che il funzionamento del modello presuppone la capacità del sistema di garantire un veloce reinserimento dei soggetti esclusi dal lavoro in nuove occupazioni: una condizione che la presente fase di crisi non consente di assicurare⁶⁹.

L'ambizione è sicuramente molto alta, tuttavia mantenendo un atteggiamento di continuità con la precedente strategia, prendendo ad esempio e facendo tesoro dei limiti e dal fallimento dell'esperienza passata, si potrà creare per il 2020 «un quadro politico più ampio che permetta di promuovere non solo la crescita e l'occupazione, l'innovazione e la competitività, ma anche, nell'ambito di una società più partecipativa, lo sviluppo di un'economia più verde»⁷⁰.

L'analisi storica appena brevemente tracciata delle più rilevanti fonti europee e della loro evoluzione induce ad affermare che, ancorché imperfetta, l'evoluzione dello Stato sociale europeo è in continua crescita e deve continuare a ricevere stimolo da parte del coordinamento dei sistemi nazionali.

⁶⁹ De Luca Tamajo R., "Flexicurity: un improbabile ossimoro o un'inutile mediazione?", in Foglia R., Cosio R., *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Giuffrè, Milano 2011, p. 421.

⁷⁰ Decaro M. (a cura di), *Dalla strategia di Lisbona a Europa 2020. Fra governance e government dell'Unione Europea*, Collana Intangibili Fondazione Adriano Olivetti, 2011, p. 65.

3. Definizione del tema, azioni positive e politiche *family friendly*

L'unità lessicale conciliazione deriva dal sostantivo latino *concilium*, composto dai lemmi “*cum calare*”, letteralmente “chiamare insieme”, ossia mettere assieme parti diverse ovvero trovare un accordo tra posizioni concorrenti. La conciliazione è quindi un'azione intrapresa per ristabilire buone relazioni tra entità opposte, al fine di renderle compatibili, congruenti e coesistenti in modo armonico. Le declinazioni di questo concetto base avvengono in relazione a chi, che cosa e perché concilia; quali altri soggetti vengono chiamati in causa, come, quando e per quanto tempo.

In particolare, la conciliazione che ci occupa, nasce dall'assioma secondo cui ogni individuo deve avere la possibilità di lavorare e al tempo stesso di avere una famiglia. Nella società contemporanea esiste un conflitto tra la famiglia e il lavoro, che sicuramente è di tempo ma anche di valori e che, ancorché diffuso e sperimentato comunemente, coinvolge le famiglie in modo differente. È influenzato e varia infatti dalla situazione economica e sociale, ma soprattutto dal Paese in cui la famiglia vive; è condizionato dalla disponibilità di lavori, dalla presenza, dalla qualità e dei costi dei servizi per i bambini e gli anziani, dai mezzi per gli spostamenti, ma soprattutto ancora oggi coinvolge molto più le donne degli uomini.

Con il termine bilanciamento si intende valorizzare tutto l'insieme di azioni, procedure e/o interventi che mirano a rispondere alle diverse esigenze derivanti dalla vita di ogni giorno, cercando di renderli compatibili tra loro. I diversi bi-

sogni che emergono dai ritmi frenetici della quotidianità derivano da necessità complesse, socialmente rilevanti che hanno lo scopo di migliorare il benessere agendo nella prospettiva di includere tutti i soggetti coinvolti, sia i datori che i prestatori di lavoro. Fare conciliazione significa, quindi, adottare politiche che concretamente intervengono a ristabilire un corretto equilibrio dei propri impegni, favorendo la corretta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro ed assecondando la redistribuzione paritaria nelle incombenze familiari.

Per una corretta informazione si evidenzia anzi che la conciliazione nasce e si sviluppa con una precisa connotazione di genere: fino a due/tre generazioni fa veniva declinata unicamente al femminile. Le prime definizioni di conciliazione fanno infatti riferimento alla natura femminile e materna di tale attività, in netta contrapposizione a quella maschile. La donna ha con il tempo conquistato la sua indipendenza economica, smettendo di essere soltanto moglie e madre, ma affermando se stessa anche nel mondo lavorativo e professionale. Risulta allora ovvio che, cambiando la situazione femminile, si sovvertono anche tutte le realtà ad essa circostanti: la progressiva affermazione del modello *dual career*, cioè il doppio investimento nell'impegno professionale da parte di uomini e donne, ha progressivamente aperto gli spazi per una rinnovata messa a fuoco del tema della conciliazione.

L'Organizzazione Internazionale del lavoro è stata una delle prime a parlare di bilanciamento e del possibile conflitto tra lavoro e famiglia, ponendo l'attenzione su come le lavoratrici potessero trovare un giusto equilibrio e su quali strumenti fosse giusto mettere in gioco per supportarle. Proprio l'OIL nel 1965 adotta una raccomandazione sulle lavoratrici con responsabilità familiari con la quale esorta le autorità competenti e le organizzazioni pubbliche e private a predisporre azioni e politiche affinché le donne possano partecipare effettivamente al mercato del lavoro in maniera ugualitaria sia in termini di ingresso sia di successivo rientro a seguito di un periodo di assenza dovuto agli obblighi di cura.

Queste particolari attenzioni ed azioni rivolte al mondo femminile si adeguarono nel tempo alla convinzione che, per avere realmente una parità di genere, non si dovesse agire con misure destinate unicamente alle donne ma allargare le medesime anche a favore del ruolo maschile per incoraggiarne una maggior presenza all'interno della famiglia con un più rilevante impegno e miglior condivisione degli obblighi di cura. L'evoluzione si è mossa in direzione del *gender mainstreaming*⁷¹, diretto all'integrazione orizzontale e trasversale delle opportu-

⁷¹ La definizione del concetto di *gender mainstreaming* a livello europeo è stata data con una comunicazione della Commissione (COM (96) 67. def., 21 febbraio 1996 "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie". *Mainstreaming* (integrazione della dimensione delle pari opportunità o di genere): «L'integrazione sistematica delle condizioni delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza tra

nità mediante l'impulso alla parità di genere ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione⁷². Si passa da un approccio teorico impegnato sulla conciliazione dei ruoli, rivolto come detto quasi esclusivamente al femminile, ad una diversa e più attuale teoria sulla conciliazione condivisa (o riconciliazione)⁷³.

Il legislatore italiano, dapprima mediante la legge 125/1991⁷⁴ ed in seguito in maniera completa con la legge 53/2000⁷⁵, ha quindi cercato di dare una risposta alle diverse istanze provenienti dalle nuove esigenze, mediante azioni positive aventi lo scopo di affiancare all'uguaglianza formale anche quella sostanziale e risolvere il problema su come intervenire concretamente per raggiungere una parità di trattamento che non costringa le aziende ad un utilizzo antieconomico del lavoro.

Innanzitutto bisogna però rilevare che nel nostro ordinamento non esiste una nozione legale di azione positiva: il legislatore ha infatti ritenuto preferibile delineare analiticamente tali strumenti unicamente in relazione allo scopo teleologico che essi intendono perseguire, senza elencarle tassativamente o fissarne i requisiti formali. Sono considerate in quest'ottica tutte quelle misure che predispongono condizioni ed accesso al lavoro tenendo conto delle differenze che intercorrono tra i due sessi e incoraggiando una più equilibrata divisione delle responsabilità familiari⁷⁶. La Corte costituzionale, in una sentenza nel 1993⁷⁷, oltre

donne e uomini. È anche intesa come mobilitazione di tutte le politiche e le misure generali al solo scopo di realizzare uguaglianza e tenendo conto della loro incidenza sulla situazione specifica di donne e di uomini nelle fasi di pianificazione, di implementazione, del calcolo delle ricadute e della loro valutazione».

⁷² Nunin R., "Azioni positive e contrasto alle discriminazioni di genere nel lavoro: la Corte di giustizia e il diritto 'diseguale'", in Spitaleri F. (a cura di), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Giappichelli, Torino 2013, p. 131.

⁷³ Nunin R., "Dalla conciliazione alla condivisione. La regolamentazione normativa dei diritti dei padri lavoratori tra diritto comunitario e diritto interno", in Murgia A., Poggio B. (a cura di), *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, ETS, Pisa 2011, p. 174.

⁷⁴ Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", in GU n. 88 del 15-4-1991. La legge, pur essendo intitolata delle azioni positive per la realizzazione della parità nel lavoro, riprende, in realtà, largamente la tematica antidiscriminatoria della legge n. 903/77, integrandone e modificandone molte disposizioni. Catalini Tonelli P., "Primi interrogativi sui principali nuclei normativi della nuova legge n. 125/1991 in tema di azioni positive e pari opportunità tra uomo e donna", in *Riv. giur. lav.*, 1991, n. 1, p. 55.

⁷⁵ Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Il legislatore del 2000, disciplinando l'ampia materia dei congedi e promuovendo in tal senso lo sviluppo di azioni positive di conciliazione, ha proposto una sintesi per portare al nuovo concetto di "riconciliazione" o "conciliazione condivisa", come combinazione di diritti fondamentali e riconoscimento della complessità di tutti i diritti.

⁷⁶ Vallauri M. L., "Le azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni", in Garofalo M. G., *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Cacucci, Bari 2002, p. 141.

⁷⁷ Sentenza della Corte costituzionale del 26 marzo 1993 n. 109, in GU 31-3-1993 n. 14 definisce le azioni positive come «il più potente strumento a disposizione del legislatore e dell'au-

a definirle come «il più importante strumento a disposizione del legislatore e dell'autonomia dei singoli individui», sintetizza il punto di arrivo dell'elaborazione teorica, individuando i requisiti della temporaneità e della volontarietà come decisivi per la legittimità delle stesse⁷⁸.

L'obiettivo principale e presupposto di tutti gli interventi è la redistribuzione degli obblighi di *care* con la convinzione che solo l'affermazione di questo diritto consenta di riorganizzare il lavoro ed i suoi tempi in una prospettiva più equilibrata⁷⁹. Nel contesto degli strumenti, diretti e indiretti, della conciliazione nel diritto del lavoro italiano, l'articolo 9⁸⁰ della legge 53/2000 rappresenta palesemente le sue dinamiche complesse e articolate. La legge è stata dapprima modificata

tonomia dei singoli, tende ad innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persona socialmente svantaggiate... al fine di assicurare alle categorie medesime uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale economico e politico».

⁷⁸ Guaglione L., "Le azioni positive. Modelli e tipologie", in *Leggi civ. comm.*, 1994, pp. 33,34.

⁷⁹ Nel 1999 fece scalpore in Italia la vicenda di alcune lavoratrici del Sud (si trattava di un'azienda tessile siciliana, che occupava trentadue lavoratrici tra i venti e i ventisette anni) che si misero d'accordo fra loro al fine di pianificare a turno le gravidanze e permettere così che le loro vicende familiari non ostacolassero, o in minor misura, l'organizzazione del lavoro dell'azienda e riducendo in questo modo il rischio di perdere il posto di lavoro. In www.proteor.drcub.it.

⁸⁰ Il testo aggiornato dell'art. 9, legge 53/2000, così come modificato dalla legge 69/2009 prevede che:

«1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva: a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati; b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione; c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituenti, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità

dalla legge 296 del 2006⁸¹ e poi riscritta in maniera significativa dalla legge n. 69 del 2009⁸², che inserisce già nel titolo un riferimento alla conciliazione, prima assente⁸³. La novella amplia il campo di applicazione per quanto riguarda i destinatari: sia i datori di lavoro autorizzati a presentare richieste di finanziamento per progetti prenegoziati di azioni positive che i lavoratori beneficiari. Abilitati a presentare richiesta di finanziamento nel testo aggiornato sono i datori di lavoro, allargando così anche a quelli non imprenditori, mentre in precedenza il riferimento, improprio, era alle aziende. Ma sotto questo profilo la novità più

o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali. I commi 1255 e 1256 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono abrogati.»

In www.normattiva.it.

⁸¹ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”, art. 1, comma 1254.

Sembra opportuno, per il confronto, richiamare anche il testo previgente dell'art.9 legge 53/2000 “Misure a sostegno della flessibilità di orario”:

«1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrenza dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare: a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione; b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1».

In www.handylex.org.

⁸² Legge 18 giugno 2009, n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, nonché in materia di processo civile”.

⁸³ In precedenza la rubrica dell'art. 9 era “Misure a sostegno della flessibilità di orario”.

evidente è la scomparsa della riserva del 50% del finanziamento per le imprese occupanti fino a 50 dipendenti che, nella disciplina previgente, aveva lo scopo di privilegiare la contrattazione collettiva in un'area nella quale sembrava opportuno incoraggiare le parti. L'abolizione della riserva di finanziamento in favore delle piccole imprese è la risposta all'esperienza applicativa, ben poco impiegata sia quantitativamente, perché molto spesso non si raggiungeva il tetto di finanziamento disponibile, sia qualitativamente, visto l'uso quasi esclusivo come unico strumento del *part-time*⁸⁴.

Per aspirare al finanziamento, l'azione positiva deve essere ricondotta ad una delle tre sottocategorie indicate dal legislatore; ogni intervento deve essere concordato e formalizzato in accordi contrattuali che rappresentano la condizione tecnicamente imprescindibile di ammissibilità al finanziamento⁸⁵.

La prima ipotesi (*lett. a*) comprende progetti articolati per consentire ai dipendenti di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro; il legislatore elenca a titolo esemplificativo alcuni strumenti, a volte non proprio innovativi (quali *part-time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca ore, orario flessibile in entrata e in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato). In realtà la cosa importante è che la flessibilità oraria presenti un valore aggiunto tale da essere compresa nella nozione di azione positiva quale strumento innovativo capace di agevolare la conciliazione tra vita e lavoro. Dunque anche un classico strumento di elasticità può essere valutato alla stregua di un'azione positiva se utilizzato in una maniera tale da esser innovativo per quanto riguarda i carichi di famiglia e di lavoro⁸⁶. Viene peraltro precisato che saranno oggetto di specifico interesse i progetti «*che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati*».

La seconda categoria (*lett. b*) riguarda i programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo⁸⁷. Lo scopo sotteso a questa previsione è quello di evitare che l'assenza per congedo renda difficoltoso per il lavoratore riprendere la sua attività lavorativa.

⁸⁴ Tinti A. R., "Il legislatore, la crisi il sostegno alla conciliazione dei tempi: misure di piccolo cabotaggio", in Ballestrero M. V., De Simone G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino 2013, p. 224.

⁸⁵ Calafà L., "L'art. 9 della legge n. 53/2000: la conciliazione tra incentivi ed azioni positive", in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000*, n. 53, Il Sole 24 Ore, Milano 2001, p. 194.

⁸⁶ Garattoni M., "La tutela del padre lavoratore in Italia", in Calafà L. (a cura di), *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna 2007, p. 78.

⁸⁷ A tal riguardo si considera congedo un periodo non inferiore a 60 giorni di assenza dal lavoro per le finalità previste dalla legge, salva diversa disposizione dei contratti collettivi. I programmi di formazione possono essere successivi al congedo parentale o per altri motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione.

Infine, la terza previsione (*lett. c*) considera la promozione di progetti che sostengano interventi e servizi innovativi in risposta alle possibili esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sembra interessante segnalare un progetto della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, già attiva con varie linee di intervento sui temi della conciliazione vita e lavoro e sull'equilibrio tra uomini e donne nelle responsabilità familiari, denominato “*Family friendly – La conciliazione come obiettivo aziendale*” che ha l'intento di far conoscere alle aziende le opportunità offerte dall'art. 9 della legge 53/2000 con l'intervento di un comitato tecnico di esperti per aiutarle a creare dei progetti per il bando nazionale⁸⁸.

In generale si può, almeno per il momento, sostenere il sostanziale fallimento dello strumento predisposto dall'art. 9. Questo deriva dalla sfasatura di ciò che la norma, pensata in tempi migliori sia dal punto di vista economico sia delle aspettative, richiede e del mutamento qualitativo che elementi quali le azioni positive, la conciliazione condivisa ed il coinvolgimento paritario stanno subendo attualmente. L'unico approccio possibile, oggi, sembra essere quello di mettere nuovamente e maggiormente in comunicazione il tema della conciliazione con il resto del diritto del lavoro: solo in questo modo, in tempi di recessione, si può riportare nuovamente in auge il tema della conciliazione e valutare la tenuta dell'intera disciplina.

Risulta necessario segnalare che, accanto alla fondamentale presenza e incisività della normativa nazionale, anche lo strumento delle politiche aziendali, con cui le imprese possono scegliere liberamente di inserire *family friendly policies*, gioca un ruolo decisivo. Dette politiche aziendali sono l'insieme delle pratiche organizzative e degli strumenti che facilitano la conciliazione nei confronti delle famiglie, introdotte volontariamente dai datori di lavoro per integrare le lacune o colmare i vuoti legislativi. Queste politiche possono essere distinte in diversi settori di intervento: i congedi; i servizi per la cura e per l'infanzia (nidi aziendali, accordi con i servizi locali, aiuto finanziario); flessibilità di orario (*part-time*, *flex-time*, *job-sharing*, telelavoro, banca ore, contratti a tempo determinato); misure di sostegno e assistenza (formazione di responsabili sul tema della conciliazione, consulenti del lavoro, campagne informative, studi sui bisogni dei dipendenti)⁸⁹.

Anche in questo ambito si osservano importanti diversità nei diversi Paesi membri: in tema di politiche aziendali a sostegno della conciliazione e della flessibilità, paesi come la Germania e l'Italia ricorrono in maniera più elevata rispetto ad esempio alla Danimarca e al Regno Unito. Nell'ambito dei servizi di cura per

⁸⁸ Nunin R., “Lavoro esterno, lavoro di cura e tutela dei genitori: criticità e prospettive per le lavoratrici artigiane”, in Quaderni di ricerca sull'artigianato, p. 47.

⁸⁹ Naldini M., “Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare”, in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze regionali e nazionali a confronto*, Carocci, Pisa 2007, p. 60.

l'infanzia, invece, i Paesi Bassi risultano il paese con il più elevato livello interventista da parte dei datori di lavoro (questa caratteristica deriva essenzialmente dal sistema di *welfare* dello Stato), mentre l'Italia e la Danimarca risultano quelli in cui detti servizi sono meno diffusi, anche se per ragioni diametralmente opposte. Nel nostro ordinamento infatti si confida nel supporto familiare, considerato che mancano la cultura e le norme che incentivino lo sviluppo dei nidi aziendali ma soprattutto un'offerta pubblica e privata che si riveli adeguata. La Danimarca invece, al contrario, ha un'elevata copertura da parte del sistema pubblico, per quanto riguarda i servizi per i bambini minori di tre anni, tale da soddisfare ogni esigenza in materia. Infine, le politiche sulla flessibilità dell'orario presentano minore eterogeneità rispetto al resto e sono ampiamente presenti in tutti gli ordinamenti, con una maggiore diffusione nei Paesi Bassi e nel Regno Unito (in cui infatti si prediligono le occupazioni *part-time*)⁹⁰.

Da diversi studi⁹¹ emergono dati interessanti e differenti al riguardo delle politiche aziendali europee *family friendly*: nei Paesi Bassi i datori di lavoro tendono prevalentemente a fornire misure legate a servizi per l'infanzia, attraverso la creazione di asili nido aziendali o accordi con servizi di cura convenzionati. In Italia si forniscono in particolare strumenti supplementari ai congedi parentali, accordando il *part-time* al rientro nel posto di lavoro; nel Regno Unito vengono offerte svariate possibilità creando un'offerta molto diversificata di servizi per l'infanzia pur non prevedendo un elevato livello di copertura degli stessi. I datori di lavoro svedesi infine considerano la cura dei figli e i servizi ad essi dedicati come una responsabilità pubblica e intervengono in prima persona per sostenere ed integrare le misure pubbliche.

Se si dà uno sguardo oltreoceano le decisioni in materia di tutela dei lavoratori, non solo uomini ma anche donne, sono molto recenti. Negli Stati Uniti il congedo di paternità retribuito è quasi un'utopia, basti pensare che non esiste neppure un congedo di maternità retribuito integralmente⁹². Solo dal 2003 le neo-mamme e i neo-papà possono chiedere dodici settimane di congedo comprendenti sia quelli per malattia che quelli parentali: negli anni successivi alcuni Stati USA hanno iniziato ad adottare provvedimenti che favoriscano le esigenze familiari dei lavoratori. Ad esempio in California nel 2004 è stata inserita la pos-

⁹⁰ Daugareilh I., Iriart P., "La conciliazione dei tempi nelle riforme dell'orario di lavoro in Europa (Francia, Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi)", in *lav. dir.*, 2005, n. 2, pp. 224 ss.

⁹¹ Evans J. M., "Firm Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, Labour Market and Social Policy", *Occasional Paper*, 2001, n. 48, OECD, Paris; OECD, *Employment Outlook*, chap. 4, *Blancing Work and Family Life, Helping Parents into Paid Employment*, Paris, 2001, p. 136; Den Dulk L., *Work-family Arrangements in Organisations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rozenberg Publishers, Amsterdam 2001.

⁹² Del Priore C., "Congedo di paternità obbligatorio, passo in avanti verso l'Europa", in www.repubblicadeglistagisti.it

sibilità di ottenere sei settimane di congedo parentale parzialmente retribuito, come pure nello Stato di Washington e del New Jersey.

Per contro bisogna tuttavia riportare che alcuni padri statunitensi stanno ripensando al loro ruolo in famiglia e sul lavoro grazie alle politiche aziendali sempre più generose in materia di congedi⁹³. Infatti negli ultimissimi anni la situazione è profondamente cambiata, quasi tutte le aziende offrono nuovi benefici: la *Goldman Sachs* ha recentemente garantito ai neo-papà più tempo pagato da passare con i figli portando da due a quattro settimane il congedo per il fiocco rosa o azzurro⁹⁴, *Twitter* concede dieci settimane di congedo retribuito, *Facebook* diciassette, *Google* dodici e *Adobe* sedici se il padre è “*primary caregiver*” (genitore principale). Molte imprese hanno infatti preso coscienza dell'importanza dei congedi e soprattutto nella *Silicon Valley*, specie nel settore tecnologico⁹⁵, si rileva un grande impegno che ha portato ad un progressivo e costante aumento della concessione di congedi retribuiti.

⁹³ Smith Brody L., *Silicon Valley's Latest Innovation? Paternity Leave. Tech companies across the country are rolling out generous policies for new dads, raising the bar for the rest of corporate America. Will they start a working father revolution? To find out, I collected stories from the scrappy front lines: the handful of dads who are boldly redefining their roles at home and at the office*, 23 settembre 2015, in www.medium.com

⁹⁴ *Virgin: Branson concede ai neo-genitori un anno di congedo a stipendio pieno*. In http://www.repubblica.it/economia/finanza/2015/06/11/news/virgin_branson_concede_ai_neo-genitori_un_congedo_di_un_anno_con_stipendio_pieno-116608048/

⁹⁵ Lauren Smith Brody ha intervistato diversi papà occupati nel settore e le risposte che sono state date erano impensabili fino a una decina di anni fa. Aaron Broodman, sviluppatore di software indipendente e dipendente di *Google* ha preso dodici mesi di congedo, da poco aumentati dall'azienda. Alla *Apple* Eric Smith, sviluppatore *senior* che gestisce un laboratorio, è rimasto a casa dodici settimane dopo la nascita della figlia. Edward Ho, direttore nel settore sviluppo a *Twitter*, assieme ad altri due colleghi neo papà hanno progettato il lancio di una start-up in modo tale che coincidesse con la data prevista del parto e ora intende stare a casa per sei settimane. In Smith Brody L., *Silicon Valley's Latest Innovation? Paternity Leave. Tech companies across the country are rolling out generous policies for new dads, raising the bar for the rest of corporate America. Will they start a working father revolution? To find out, I collected stories from the scrappy front lines: the handful of dads who are boldly redefining their roles at home and at the office*, cit.

4. Gli strumenti *work-life balance*

Dopo aver introdotto e definito il tema, aver brevemente descritto il contesto europeo (e non solo) di riferimento con le relative peculiarità e criticità, risulta necessario soffermarsi ed approfondire gli elementi su cui si basa e di cui si compone la cultura del bilanciamento tra vita lavorativa e familiare. Tra i suddetti elementi, il centro dell'attenzione non può che focalizzarsi sugli strumenti che si possono predisporre per arrivare ad un'efficace conciliazione tra impegni personali e familiari, sull'implementazione di tali iniziative nonché sulla classificazione delle stesse. Nel prosieguo si cercherà quindi di configurare un quadro completo e quanto più possibile chiaro ed esaustivo degli strumenti organizzativi e gestionali attualmente disponibili.

Per avere una classificazione in tale ambito si possono distinguere quattro macro aree⁹⁶: temporali; spaziali; servizi per la famiglia e servizi per i lavoratori.

⁹⁶ Costa G., Gianecchini M., *Risorse umane: persone, relazioni e valori*, McGraw Hill, Milano 2005.

4.1 STRUMENTI TEMPORALI

Gli strumenti più attuati e diffusi sono senza dubbio quelli volti a sostenere la flessibilità d'orario: si tratta di individuare forme differenti da quelle standard a tempo pieno, che garantiscano una maggior flessibilità, ma cerchino di contenere sia i diritti dei lavoratori che gli interessi dei datori di lavoro. La possibilità di adottare politiche di tal genere è strettamente legata all'organizzazione dei tempi e degli spazi della giornata lavorativa, possibilità intesa come libertà di scegliere, tra le diverse alternative, quella che più si conforma alle rispettive esigenze.

ELASTICITÀ DELL'ORARIO GIORNALIERO

È stata una delle prime forme di flessibilità inserite nei contratti e impiegata nelle aziende. Comprende interventi sulla durata e sulla distribuzione delle ore giornaliere lavorative; sull'elasticità in entrata e/o in uscita con la possibilità di posticipare anche fino a due ore l'ingresso o anticipare l'uscita per esigenze familiari e non (naturalmente più è estesa la fascia di flessibilità più grandi sono i vantaggi); sulle aspettative e permessi; sulla specifica organizzazione degli orari in particolari "isole" di tempo o con la settimana concentrata fino all'autogestione del lavoro.

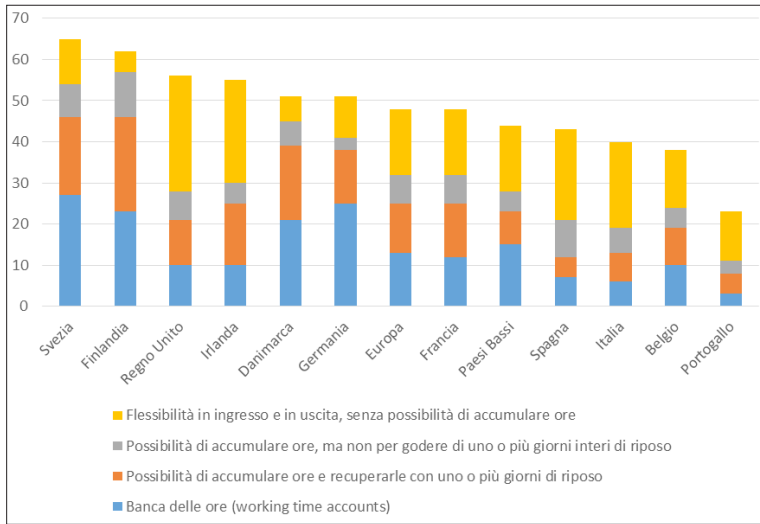
In dettaglio l'orario scorrevole è uno strumento di facile attuazione e molto utilizzato per i ruoli che non prevedono contatti diretti con il pubblico e che di conseguenza non necessitano di orari definiti. Di seguito i permessi offrono la possibilità di assentarsi dal posto di lavoro per periodi superiori o diversi concessi dalla normativa vigente, come ad esempio l'integrazione dei congedi familiari o di quelli per la cura degli anziani. La settimana concentrata, invece, permette di comprimere i giorni in meno dei classici cinque, allungando l'orario complessivo giornaliero. Nella gestione autonoma degli orari di lavoro si lasciano liberi i lavoratori di organizzare i propri orari con il vincolo di dover addivenire ad un certo risultato, garantire un determinato livello di servizio o una presenza minima di persone.

Tale strumento è molto apprezzato dai lavoratori in quanto è possibile lavorare *full-time*, e dunque non dover rinunciare ad una parte consistente dello stipendio, e contestualmente gestire in maniera ottimale il proprio tempo sia lavorativo che familiare.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

- Nel Regno Unito un'azienda di grandi dimensioni, la Price Waterhouse, ha introdotto delle forme di flessibilità in cambio della diminuzione dello sti-

FIGURA n. 1 – Incidenza delle diverse tipologie di flessibilità nell’organizzazione dell’orario di lavoro sul totale delle imprese, per paese



Elaborazione propria su dati: Riva E., *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e pensiero, Milano, 2009

pendio. Ogni lavoratore può usufruire di un pacchetto remunerativo che comprende sia il salario che altri benefici come il rimborso per l’assistenza ai bambini, buoni per gli acquisti, trasporti aziendali, più giorni di congedo, fondi pensione, assicurazione sanitaria e per i viaggi.⁹⁷

- In Danimarca il Ministero per gli Affari Sociali consente ai propri dipendenti la possibilità di convertire i permessi non goduti con “*caredays*”, giorni da dedicare alla famiglia.
- In Spagna uno studio dentistico, il Central Dental Villoc, ha organizzato, con notevole successo sia per il personale che per i clienti, il lavoro su tre giorni della settimana (dalle 9 alle 21) in modo da poter organizzare al meglio i propri impegni⁹⁸.

⁹⁷ O’Brian M. (University of East Anglia), Moss P. (Institute of Education University of London), Koslowski A. (University of Edimburgh), Daly M. (University of Oxford), *United Kingdom country note*, in Moss P., *International Review of Leave Policies and Research*, 2013; Progetto FSE Ob. Mis E1 n. 33067, *L’innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa*; James G., *The Legal regulation of Pregnancy and Parenting in the Labour Market*, Routledge-Cavendish, Oxford, 2009.

⁹⁸ Provincia di Torino, *Quaderno di lavoro: La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*, compendio di documentazione, p. 45, www.provincia.torino.gov.it/pari__opportunita.

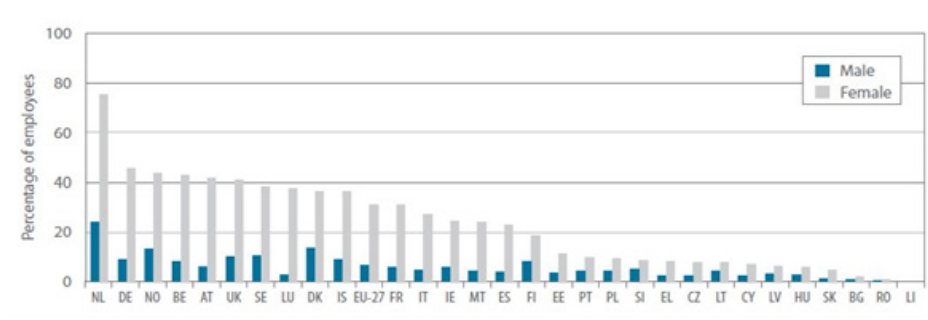
Sicuramente la forma più diffusa, ancorché in Italia ancora utilizzata solo limitatamente. Con il termine *part-time* si fa riferimento ad un contratto di lavoro caratterizzato da un orario inferiore rispetto a quello *full-time*. Esso può assumere diverse configurazioni: orizzontale, verticale e misto. Il *part-time* orizzontale è la forma più tipica con una riduzione dell'orario giornaliero rispetto alla settimana standard che prevede le classiche 40 ore; nella tipologia verticale l'attività viene svolta a tempo pieno ma soltanto per alcuni giorni della settimana. All'interno di quest'ultima tipologia rientra anche il cd. *part-time* ciclico: si tratta di un'attività prestata solo in alcune settimane o in alcuni mesi dell'anno, solitamente interessa alcuni settori particolari con elevate punte di stagionalità (come ad esempio il turismo). In quella mista infine si ha la combinazione delle due precedenti configurazioni, ovverosia si presta il proprio servizio in determinati periodi a orario pieno o ridotto. In alcuni casi è anche possibile chiedere il *part-time* reversibile post maternità, con cui si richiede il tempo parziale rinunciando a parte del proprio congedo parentale così da mantenere i contatti con il posto di lavoro ma conservare anche una buona fetta della giornata per fare la mamma. Certo la valutazione molte volte è anche economica, ma posto che il congedo parentale viene retribuito al 30% dello stipendio, con il *part-time* i margini di guadagno sono pochi.

Come sopra anticipato si rileva che in Italia il *part-time* viene poco utilizzato: facendo una comparazione con il resto dell'Unione europea si riscontra una percentuale sotto la media e un tasso ancora più basso rispetto a molti paesi nordici. Tale dato rende palese la storia di ostilità vissuta dal *part-time* nel nostro Stato da entrambe le parti sociali. Il sindacato persiste infatti nel considerare l'orario parziale come una specie di male minore e solo per comprovati motivi familiari. Dimostrazione di detta affermazione può essere facilmente dedotta dalla contrattazione nazionale che prevede dei livelli massimi di percentuali ammesse (solitamente si aggirano sul 10% della forza lavorativa, arrivando fino al massimo del 25% in alcuni settori pubblici): con queste limitazioni risulta molto difficile raggiungere, o per lo meno avvicinarsi, alle percentuali che offre il mercato in Olanda, Danimarca e Regno Unito⁹⁹. I datori di lavoro invece ritengono più facile gestire un minor numero di personale e sono restii ad intraprendere una nuova organizzazione lavorativa, anche se ciò non comporterebbe costi troppo elevati quanto invece potrebbe, una volta a regime, portare a discreti aumenti di produttività.

Il *part-time* invece è visto in maniera molto positiva dai lavoratori, e soprattutto dalle mamme, che apprezzano la possibilità di conciliare l'attività lavorativa

⁹⁹ Ponzarelli A. M., *Focus. La conciliazione famiglia-lavoro*, p. 12, www.ierer.it.

FIGURA n. 2 – Tasso di *part-time* tra lavoratori con più di quindici anni, per genere



Fonte: Quadrelli I., *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, in Osservatorio nazionale sulla famiglia, working paper n. 2.

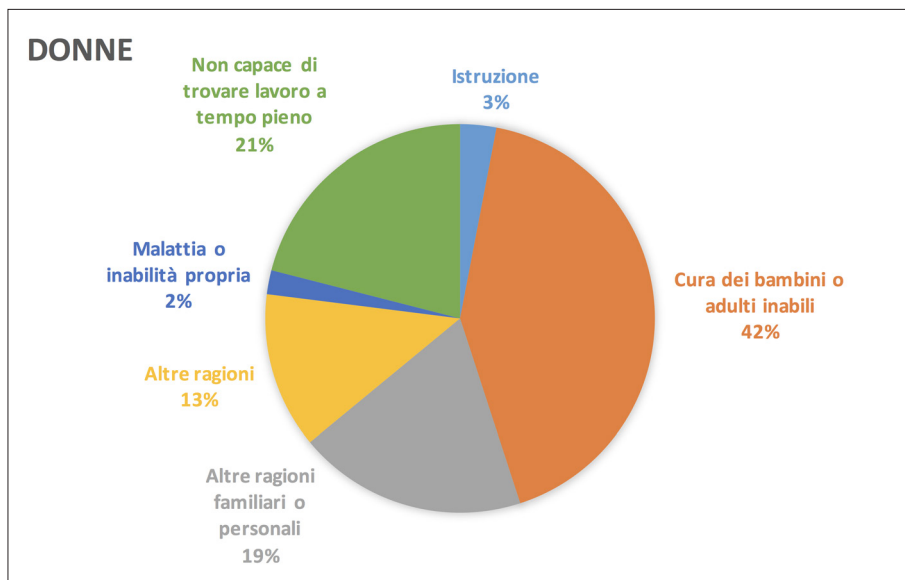
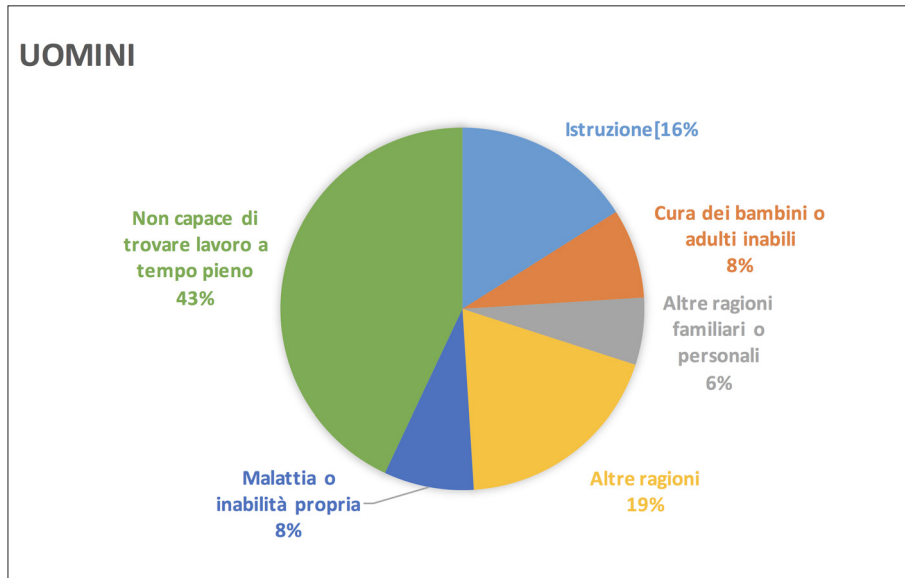
con la gestione delle faccende personali sia per la cura dei figli sia per le altre incombenze della casa. Da esperimenti fatti in diverse aziende, in cui si è optato di far scegliere a tutti i dipendenti (sia maschi che femmine) la durata migliore dell'orario di lavoro, si è riscontrato che in pochi mesi più della metà è passato a nuovi schemi di orario ridotto così come offerti dall'azienda, portando di conseguenza a nuove assunzioni ma anche ad un aumento della produttività.

Per fornire ancora un quadro più esaustivo si deve riportare che, in media, sono prevalentemente le donne a beneficiare di questa tipologia di contratti, proprio perché permette loro di occuparsi maggiormente delle incombenze familiari, considerate necessità più impellenti rispetto agli uomini dal momento che sia da un punto di vista storico che culturale, e molte volte anche economico, alle donne viene richiesto un sacrificio maggiore nei confronti del proprio lavoro.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

- In Olanda il *part-time* è un diritto legale ed esiste in più della metà delle aziende olandesi; si fornisce infatti la possibilità di lavorare meno ore su uno schema settimanale, a patto che non entri in contrasto con le necessità. Inoltre, fino agli otto anni del bambino, per ciascun genitore è prevista la facoltà di fruire di sei mesi di lavoro a tempo parziale.
- Parimenti in Svezia i genitori possono ridurre le proprie ore lavorative di un quarto fino al compimento del dodicesimo anno d'età del bambino.

FIGURE n. 3,4 – Le ragioni principali del lavoro a tempo parziale, per genere



Elaborazione propria su dati: Eurostat (statistical books), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, 2009

Il primo è un istituto contrattuale che permette ai lavoratori di accantonare le ore di straordinario svolte in un monte ore che può successivamente essere trasformato, secondo le proprie necessità, in giorni e ore di permesso entro lassi di tempo prestabiliti. La peculiarità di questa modalità flessibile è sia la non monetizzazione delle ore lavorate in più che la compensazione di benefici temporali con quelli valutari.

L'annualizzazione dell'orario, invece, consiste nella fissazione delle ore complessive che il lavoratore dovrà svolgere durante l'anno, senza tuttavia definire rigidamente la sua distribuzione temporale. I benefici per il lavoratore sono molteplici, posto che l'organizzazione dei tempi è totalmente nelle sue mani, permettendogli in tal modo a predisporli per il meglio.

TERM-TIME

Con tale termine ci si riferisce alla possibilità concessa dalle aziende di richiedere un congedo durante le vacanze scolastiche, anche se non retribuito. Questa tipologia è utilizzata in molti paesi europei ma molto poco, o quasi per nulla, in Italia.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

Significativi esempi vengono riportati soprattutto dal Regno Unito, in cui aziende come *Dixons*, *Prince Waterhouse*, *Marks and Spencer*, *Boots the Chemists* prevedono tale possibilità¹⁰⁰.

JOB SHARING O LAVORO RIPARTITO

È un rapporto di lavoro in cui in uno stesso posto a tempo pieno due persone si assumono l'onere di adempiere una stessa prestazione lavorativa. Questo consente di decidere autonomamente la suddivisione dell'orario, garantendo così discrezionalità ed autonomia nel suddividere la mole di lavoro giornaliera, settimanale o mensile, garantendo sempre la parità e l'equilibrio, atteso che il salario viene calcolato sulla base delle ore effettivamente prestate da ciascun dipendente.

¹⁰⁰ Janes G., *The Legal regulation of Pregnancy and Parenting in the Labour Market*, cit.; Progetto FSE Ob. Mis E1 n. 33067, *L'innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa*, p. 16.

Da queste premesse si può facilmente desumere il grande vantaggio offerto alla coppia che può contare sulla massima flessibilità nel gestire i propri impegni sia personali sia familiari; per il datore di lavoro invece questo può astrattamente comportare dei benefici dal momento che in tal maniera si mescolano sapientemente le competenze di ciascuno in modo produttivo.

Questa modalità è stata inserita formalmente nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 276/2003, anche se va precisato che era un istituto esistente anche anteriormente, ed è stata abolita con l'art. 55 del cd. Jobs Act (d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015)¹⁰¹. Per una corretta informazione si evidenzia che in Italia erano effettivamente poche le aziende che facevano ricorso a questa possibilità fin dall'inizio; i casi erano molto isolati. All'opposto in Europa rappresenta una concreta realtà e ben il 25% delle società ne fa uso, a partire dal Regno Unito che registra il tasso più elevato.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

Come abbiamo detto la Gran Bretagna conta il numero più elevato di casi, ed è interessante rilevare che sia utilizzato di frequente per posti di elevata responsabilità e qualificazione. Ad esempio al *Mid-essex Community and Mental health trust* il posto di direttore del *Primary Care* è ripartito tra due soggetti; parimenti anche quello di direttore del personale dell'*University College London Hospital* viene diviso. Anche in gruppo di supermercati inglesi, per incentivare le donne ad occupare posizioni dirigenziali, si contempla tale tipo di contratto¹⁰².

4.2 STRUMENTI SPAZIALI

TELELAVORO O LAVORO A DISTANZA

Tale strumento non raffigura esclusivamente una modalità che consente una flessibilità spaziale, quanto piuttosto e di conseguenza, anche una di tipo orario. Si concretizza in una maggior e autonoma organizzazione del proprio tempo e dei propri impegni ma soprattutto in una riduzione dei tempi di spostamento e trasporto casa-lavoro, consentendo di liberare spazi da dedicare a

¹⁰¹ Malandrini S., "Le prestazioni *part-time* dopo l'abrogazione del *job sharing*", *Diritto & Pratica del lavoro*, n. 3/2016, p. 146.

¹⁰² Progetto FSE Ob. Mis E1 n. 33067, *L'innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa*, cit., p. 15.

sé o ai propri cari¹⁰³. Essendo strettamente avvinto all'evoluzione tecnologica è quindi esposto ad una continua e rapida trasformazione.

In realtà non esiste una definizione comunemente accettata, ma essenzialmente il telelavoro consiste nell'attività lavorativa che, avvalendosi di tecnologie informatiche e telematiche, non necessita della presenza in azienda o nella sede principale ma risulta possibile effettuare presso in proprio domicilio o in centri attrezzati. Nel dettaglio il telelavoro implica la presenza di un collegamento diretto con l'azienda e, grazie a questa connessione, è possibile eliminare parte dei vincoli spaziali e temporali che legano la prestazione lavorativa in un determinato luogo fisico, assicurando snellezza organizzativa e flessibilità.

La normativa italiana non descrive ancora uno schema di telelavoro comprendente tutte le diverse categorie e i settori, all'infuori del lavoro svolto nella Pubblica Amministrazione per il quale è stata emanata la Legge n. 191/1998 e successivamente il relativo regolamento mediante D.P.R. n. 70/1999, che in linea di massima rinvia all'apposito regolamento emesso dall'Aia nel 1999. Nel settore privato invece, non essendo stato delineato alcunché, si ritiene applicabile il *Framework Agreement on Telework*, l'accordo quadro siglato nel luglio 2002 tra la Confederazione Europea dei Sindacati e numerose altre associazioni imprenditoriali¹⁰⁴.

Esistono diverse tipologie di telelavoro possibili, in particolare esse si possono distinguere in base al tempo e allo spazio. In generale è più comune la soluzione a tempo parziale che va ad integrare il normale orario svolto in sede, è raro trovare attività svolte totalmente da remoto. Per quanto riguarda la ripartizione spaziale, nel *telelavoro da casa (o domiciliare)* il prestatore svolge la propria attività dal suo domicilio, i contatti con l'azienda avvengono per mezzo del computer, fax o telefono. Il *telelavoro da centri satelliti o di vicinanza* consente di mettersi in comunicazione con l'azienda mediante un centro attrezzato appositamente creato per un certo numero di dipendenti che risiedono nei dintorni. Tale filiale si distingue dalle altre perché creata per venire incontro alle esigenze dei lavoratori e non dei clienti. In tale categoria rientrano anche i centri di quartiere, creati da un consorzio di più soggetti allo scopo di dividere i costi d'investimento e di gestione di tutte le infrastrutture necessarie. Per quanto riguarda il *telelavoro mobile*, esso si discosta un po' dalla definizione prima riportata perché, sebbene la prestazione si svolga per mezzo di un PC o altri strumenti mobili, non è necessario definire un luogo di appoggio ovvero una sede fissa, ma può esser svolta in qualunque momento e in qualsiasi luogo. Infine, fattore che fa meglio capire perché il concetto di telelavoro risulta essere così ampio, possiamo annoverare anche la

¹⁰³ Ferrara M., *La Gestione del lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino 2006, p. 271.

¹⁰⁴ Di Nicola P. (a cura di), *Telelavoro: dove, come, quando. 7 studi di fattibilità su aziende ed Enti toscani*, 2003, p. 10, www.dinicola.it.

remotizzazione e il sistema diffuso d'azienda. Il primo è svolto da un *team* di persone che, benché geograficamente distanti una dall'altra, tutte insieme collaborano al medesimo progetto; con il secondo si vuole indicare un'azienda non esistente in maniera fisica ma solo in modo virtuale, le persone sono collegate e comunicano tra loro, unicamente in rete.

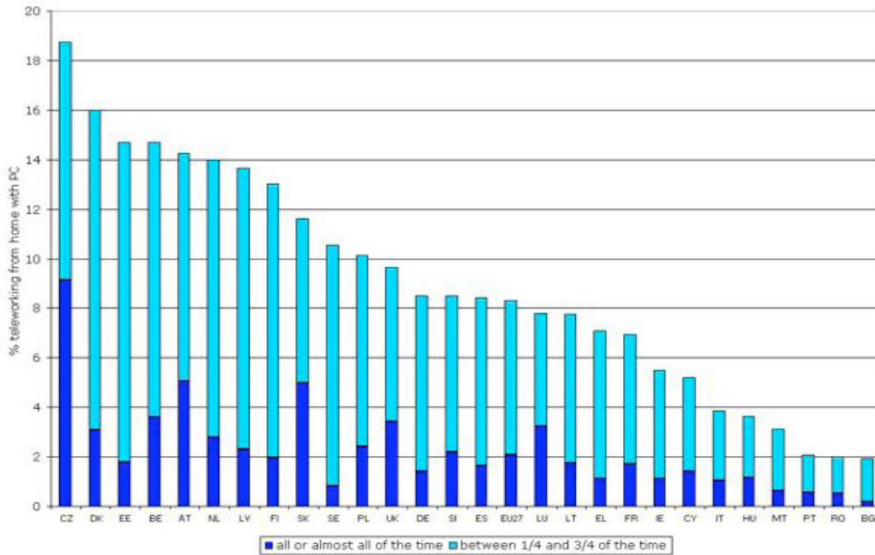
I vantaggi derivanti dalla scelta di tale modalità di lavoro sono molteplici da ben tre punti di vista: innanzitutto comporta evidenti benefici per il lavoratore, per il datore di lavoro ed infine per l'ambiente, forse una posizione mai tenuta a mente ma che sempre più deve entrare all'interno di questi ragionamenti. Il giovamento per i lavoratori consiste nel risparmio di tempo e nell'ottimo bilanciamento vita-lavoro. Infatti vengono eliminati i cd. "tempi morti", ovvero sia tutti i trasferimenti quotidiani casa-lavoro che comportano un dispendio sia in termini orari che economici, con conseguente maggior produttività derivata dalla soddisfazione proveniente da più autonomia e autogestione, fenomeno confermato da tutte le statistiche ed analisi in materia. Paradossalmente per il datore di lavoro le convenienze sono ancora maggiori: si riscontra sia un aumento del livello di soddisfazione e senso di appartenenza derivanti da una maggior responsabilizzazione e conseguente ottimizzazione delle mansioni affidate che l'opportunità di integrare persone diversamente abili o svantaggiate, che non riescono ad essere autosufficienti¹⁰⁵. Oltretutto in termini economici un'azienda, può risparmiare in maniera considerevole sull'affitto degli uffici, sui costi di gestione (impianti di illuminazione e riscaldamento o condizionamento, manutenzione e pulizia), unitamente ai benefici fiscali spesso previsti come incentivo, da ultimo aumentati con il recente Jobs Act¹⁰⁶. Proseguendo, importanti vantaggi derivano, implicitamente, anche per l'ambiente, la fine del pendolarismo comporterebbe una radicale riduzione del traffico sia stradale che ferroviario e di conseguenza anche una sensibile diminuzione dell'inquinamento con tutte le evidenti conseguenze. Significherebbe creare nuove opportunità anche per chi non abita vicino o nelle grandi città e ciò potrebbe aiutare ad arginare l'abbandono e la crisi che investe le zone rurali.

Comprensibilmente ciascuna soluzione porta con sé benefici ma anche svantaggi e per converso il telelavoro può determinare per chi lo pratica una riduzione del senso di socializzazione e una sorta di isolamento, data dalla mancanza di rapporti diretti con i propri colleghi, una minor guida e un minor aiuto nel rapportarsi e nello svolgere i propri incarichi e, quasi paradossalmente, in alcuni casi, ha comportato una diminuzione del tempo libero a causa della sindrome

¹⁰⁵ Todisco A., *La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni*, Milano 2010, p. 50.

¹⁰⁶ Martucci F. D., *Telelavoro con contratto dipendente: regole e incentivi. Diritti, doveri, incentivi e costi per il datore di lavoro che concorda con il dipendente lo svolgimento delle mansioni fuori dalle mura dell'azienda in telelavoro*, in www.pmi.it.

FIGURA n. 5 – Telelavoratori che lavorano da casa utilizzando il PC



Fonte: Eurofound, *Telework in the European Union*, 2010

cd. *workaholic* (o *over-working*)¹⁰⁷. Infine è comunque doveroso rilevare che per i datori, il lavoro a distanza sicuramente comporta una maggior spesa (almeno inizialmente) per gli apparati informatici, i corsi di formazione per il personale destinato, la riorganizzazione (in partenza anche culturale) dei processi e degli sviluppi aziendali, rinunciando alla tradizionale supervisione gerarchica per abbracciare quella del risultato, più meritocratica e determinante.

Sebbene l'Unione europea tenti di incoraggiare e favorire l'adozione di questo strumento, da cui ritiene derivi un migliore *work-life balance* nonché un beneficio per l'ambiente, secondo quanto catalogato da un rapporto di Eurofound¹⁰⁸, il nostro Paese si trova sul fondo della categoria, nel gruppo degli Stati con percentuali di adozione del telelavoro particolarmente basse (inferiori al 3%). Negli altri Paesi europei, invece, le percentuali sono maggiori con una media che si aggira attorno al 15% con punte molto elevate dei Paesi nordici e della Repubblica ceca. Questa differenza sconta la grande lentezza, anche culturale, presente nella nostra na-

¹⁰⁷ Unindustria, Università degli studi di Roma Tor Vergata, Sindacato romani dirigenti aziende industriali, *Telelavoro fra cultura e tecnologia*, p. 23 in www.asstel.it.

¹⁰⁸ Eurofound, *Telework in the European Union*, 2010, www.eurofound.europa.eu.com.

zione che fa fatica ad adeguarsi ai nuovi sistemi organizzativi, con la complicità dei rappresentanti dei lavoratori in primis restii a sostenere questi cambiamenti.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

Diverse esperienze di questo tipo sono state elaborate in Germania, Finlandia e nel Regno Unito. In particolare in quest'ultimo Stato il *LloydsTSB* ha avviato una politica di *Work option* per bilanciare gli interessi dell'azienda con quella dei dipendenti, ai quali vengono offerti molti strumenti, tra cui anche la facoltà di operare mediante telelavoro¹⁰⁹.

4.3 SERVIZI PER LA FAMIGLIA

In questa categoria rientrano tutte le iniziative predisposte dalla legislazione o anche dalle aziende per rispondere a particolari esigenze e per supportare il lavoratore nell'assumersi i ruoli dovuti nonché le relative responsabilità familiari, per consentire l'assolvimento dei propri oneri e impegni. Questa classificazione risulterà piuttosto ampia e generica ma ricomprende tutti gli strumenti che in qualche modo possono risultar utili nella gestione e nel bilanciamento tra vita e lavoro. Passeremo quindi ad analizzare nel dettaglio i congedi e tutti i successivi diritti riconosciuti ai neo genitori per permettere loro di prendersi cura del bambino, la possibilità di frequentare nidi aziendali o convenzionati ad un prezzo ridotto, servizi di *nursing*, altri servizi volti all'aiuto nelle attività domestiche e così via.

Non si può quindi che partire in questo contesto dai congedi, lo strumento più utilizzato e più normativamente strutturato che troviamo disciplinato sia in generale a livello europeo, con l'indicazione di *standard* minimi di tutela previsti da ultimo con la Direttiva 2010/18/UE, sia singolarmente da ciascun Stato membro. Dal momento che le diverse legislazioni in materia sono molto diversificate, si ritiene utile analizzare nel dettaglio la normativa italiana e concludere con una tabella che sintetizza i punti fondamentali nei diversi paesi membri.

CONGEDI DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ

La configurazione dogmatica dei diritti riconosciuti ai genitori per permettere loro di prendersi cura dei figli risente inevitabilmente di tutte le sovrapposizioni normative, modificate e migliorate dal legislatore europeo e italiano nel

¹⁰⁹ http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/95__lloydstsb.pdf.

tempo. Considerata l'eterogeneità e la complessità delle norme susseguitesi e stratificatesi nel tempo, oggi in Italia la disciplina è contenuta nel d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 «Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità» che ha conferito organicità e sistematicità all'intero disegno normativo.

Inizialmente il destinatario naturale della disciplina previgente in materia di congedi era esclusivamente la madre biologica, reduce dal parto, alla quale era riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per la sua condizione fisica e biologica. Solo a seguito di diverse sentenze della Corte costituzionale e di interventi normativi modificativi si è posto in luce che rilevante per l'ordinamento non era esclusivamente la tutela della donna ma anche quella del minore alle cure e all'assistenza e di conseguenza il diritto è stato esteso alla madre adottiva e successivamente, in maniera quasi automatica, al padre¹¹⁰.

Il fondamentale ruolo rivestito dalla mamma nei primissimi giorni dopo la nascita è riconosciuto in maniera molto chiara dalla Costituzione all'articolo 37: si sancisce la parità di diritti, di lavoro e di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, ma subito dopo si afferma che le condizioni di lavoro femminile «devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione».

Il nucleo fondamentale della disciplina del congedo di maternità è l'articolo 16 del Testo Unico 151/2001 che stabilisce che «È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto». Tale norma ricalca quanto già stabilito inizialmente dalla L. 1204/71 (la cd. astensione obbligatoria), integrata dalle indicazioni della Corte costituzionale con la sentenza 270 del 1999 per assicurare adeguata protezione sulla previsione della decorrenza dei termini in caso di parto prematuro.

Si è prevista la possibilità di scelta per la lavoratrice di posticipare la data d'inizio del congedo fino al mese precedente la data presunta del parto, per poterne usufruire dopo la nascita per accudire il figlio. Questa tipologia di congedo è detto flessibile¹¹¹ ed è condizionata dall'assenza di rischio sia per la madre che

¹¹⁰ Fontana A., "Il lento e faticoso sviluppo della disciplina sui c.d. 'permessi di paternità'", in *DirLav*, 1999, n. 1, p. 409.

¹¹¹ Art. 20 T.U. 151/2001 «Flessibilità del congedo di maternità: 1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

per il nascituro, attestata da una certificazione medica. Al contrario il congedo di maternità può anche essere anticipato, perfino dai primi mesi di gestazione quando vi siano patologie documentate da un certificato medico che possano compromettere la salute della gestante o del nascituro ovvero nel caso la lavoratrice sia addetta a lavori pesanti, pericolosi o nocivi e non possa essere impiegata in altre mansioni¹¹².

Il trattamento economico e normativo è previsto dall'articolo 22¹¹³ del Testo unico e prevede l'80% della retribuzione, ma la quasi totalità della contrattazione

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.»

¹¹² Art. 17 T.U. 151/2001 «Estensione del divieto: 1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.»

¹¹³ Art. 22 T.U. 151/2001 «Trattamento economico e normativo: 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

collettiva lo integra al 100% del salario. Il periodo è considerato a tutti gli effetti periodo di lavoro, quindi computato nell'anzianità di servizio: maturano le ferie, la tredicesima mensilità o la gratifica natalizia, gli eventuali miglioramenti contrattuali a cui la madre avrebbe diritto se fosse presente. Per quanto riguarda la contribuzione, per il lasso di tempo coincidente con il congedo è consentito l'accredito figurativo ai fini pensionistici; nel calcolo per la retribuzione annua pensionabile la legge 177 del 1981, in particolare l'articolo 8, fa riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno in cui si dispone dei congedi¹¹⁴. Inoltre, il Testo unico permette alla madre lavoratrice di accreditare figurativamente a fini pensionistici il periodo intervenuto anche al di fuori del rapporto di lavoro, senza alcun onere economico in suo capo, ma a condizione di aver versato in costanza di rapporto di lavoro almeno cinque anni di contribuzione (art. 25 Testo unico 151/2001).

L'indennità di maternità viene corrisposta anche nei casi dell'inizio del congedo obbligatorio entro sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorativo o qualora il rapporto si sia interrotto per licenziamento¹¹⁵, ovvero ancora se la lavoratrice percepisce l'indennità di disoccupazione e non siano trascorsi più di centottanta giorni¹¹⁶.

La tutela della madre ha di certo carattere essenziale, ma accanto a questo la finalità cardine della legislazione in questa materia è quella delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra il sesso femminile e quello maschile. Il consueto binomio donna – diritti speciali per esigenze di cura della prole comporta uno svantaggio per il lavoro femminile e il perpetrarsi di discriminazioni da parte dei datori di lavoro, spesso preoccupati da questo costoso assioma. Solo con la parificazione sostanziale dei due ruoli e delle responsabilità genitoriali si potrà arrivare ad una effettiva condivisione dei compiti ed a un reale cambiamento culturale che abbia come primario obiettivo il raggiungimento delle pari opportunità. Risulta quindi doveroso incoraggiare attivamente, anche attribuendo diritti autonomi, il passaggio verso un modello in cui i padri agiscano come genitori attivi.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. *Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.*».

¹¹⁴ Inca, patronato della CGIL, *Mamma e papà che lavorano. Guida ai permessi e ai congedi dei genitori*, p. 11, in www.inca.it.

¹¹⁵ La sentenza della Corte costituzionale n. 405 del 2001 ha dichiarato l'illegittimità della parte in cui si escludeva l'indennità di maternità in caso di licenziamento per giusta causa. Gottardi D., *I profili di illegittimità della disciplina legislativa di tutela della maternità*, in Guida al lavoro, n. 2, 2002, p. 10.

¹¹⁶ Gottardi D., "La tutela della maternità e della paternità", in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, in Zatti P. (diretto da), *Trattato di diritto di famiglia*, Giuffrè, Milano 2012, p. 941.

A tal proposito il primo riconoscimento del congedo di paternità deriva da una sentenza della Corte costituzionale, che con la pronuncia n. 1 del 1987, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge 903/1977, nella parte in cui non prevedeva che il diritto all'astensione obbligatoria del lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice dagli articoli 4, comma 1, lett. c) e 10 della legge 1204/1971, fossero estesi anche al padre lavoratore nel caso in cui l'assistenza della madre al minore fosse divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Sempre la Corte Costituzionale con la successiva sentenza, n. 341 del 1991, ha esteso al padre affidatario, in alternativa alla madre, il diritto ad astenersi dal lavoro entro i primi tre mesi dall'ingresso del minore nella nuova famiglia.

La legge 53/2000 mediante l'articolo 13 ha inserito, seppur con grave ritardo rispetto gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia dalla Consulta, due articoli fondamentali nella legge 903/77: gli articoli 6-bis e 6-ter.

Con il nuovo articolo 6-bis si introduce la facoltà in capo al padre, a determinate condizioni, di avvalersi del diritto all'astensione dal lavoro nei tre mesi, o nell'intera parte residua non fruita dalla madre, in seguito alla nascita del figlio. Qui si riscontra il primo profilo di criticità, nella limitazione al periodo di astensione dopo la nascita del bambino, posto che l'astensione pre-parto è riservata esclusivamente alla madre¹¹⁷.

Successivamente il Testo unico, operando un'integrale ricognizione della materia, dedica un apposito Capo, il IV, ai «*congedi di paternità*» (artt. 28-30); all'autonoma collocazione logistica però non corrisponde un'autonomia piena e incondizionata del relativo diritto del padre, che rimane correlata all'impossibilità o alla scelta della madre di non usufruirne¹¹⁸. Si configura un diritto potestativo del padre lavoratore, in funzione sussidiaria e non pienamente alternativa alla madre, che sorge in presenza del verificarsi delle cause contemplate dall'articolo 28¹¹⁹. Il diritto, in partenza non proprio e non azionabile in maniera autonoma, diventa tale nel caso si concretizzino tre distinte situazioni, accomunate dal ca-

¹¹⁷ Amato F., "Il congedo di maternità e di paternità", in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000 n. 53*, il Sole 24 ore, Milano 2001, p. 29.

¹¹⁸ Sentenza Corte costituzionale 21 aprile 1994 n. 150, si esclude il diritto autonomo paterno ex art. 7 della legge n. 903/77 di godere dell'astensione del lavoro *post-partum* laddove la madre (in alternativa alla quale il diritto paterno era sancito dal detto art. 7) non sia una lavoratrice dipendente (nella specie si trattava di una commerciante). In www.giurcost.org.

¹¹⁹ Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, Capo IV – Congedo di paternità, Art. 28. "Congedo di paternità" (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2):

«1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavora-

rattere di fatalità e disgrazia per la vita familiare, tale da giustificare la presenza del padre. Le tre fattispecie implicano una tragica impossibilità per la madre di prendersi cura del figlio appena nato: la prima eventualità si riferisce ai casi di morte o grave infermità conseguenti al parto, la seconda all'abbandono, la terza al caso di affidamento esclusivo al padre. La seconda ipotesi si distingue dalla terza per il mero dato fattuale, il padre si trova a curare da solo come unico genitore, anche se solo per un periodo limitato, la vita del bambino; nella terza ipotesi invece, oltre la situazione di fatto di abbandono da parte della madre, si deve esser realizzata una situazione giuridica nella quale venga dichiarato giudizialmente l'esclusivo affidamento paterno.

Il periodo di astensione in esame comporta anche per il padre gli stessi diritti riconosciuti alla madre, come il computo dell'anzianità di servizio (la giurisprudenza ha chiarito che la norma in questione si riferisce tanto all'anzianità generica, vale a dire alla mera durata del rapporto di lavoro, quanto all'anzianità specifica, cioè alla permanenza in una determinata posizione di lavoro e può riguardare anche la progressione di carriera ove questa sia prevista da legge o da contratto quale effetto automatico della suddetta anzianità¹²⁰), quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratificazione natalizia e alle ferie, il medesimo trattamento previdenziale¹²¹, nonché il trattamento economico (l'indennità giornaliera riconosciuta è pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo). Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione si intende la media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o men-

tore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445».

In www.presidenza.governo.it.

¹²⁰ Corte costituzionale, sentenza n. 280 del 7 luglio 2005, in *Dir. prat. lav.*, 2005, p. 2104.

¹²¹ D.lgs. 151/2001, art. 25 "Trattamento previdenziale" (decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6):

«1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma».

sile scaduto ed immediatamente precedente a quello del quale ha avuto inizio il congedo¹²². La predetta indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è corrisposta con le modalità e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione contro le malattie.

Se si tratta di un lavoratore in mobilità, il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste di cui all'articolo 7 della legge 223 del 1991, fermi restando i limiti temporali alla fruizione dell'indennità stessa, si computano invece ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato; l'indennità continua ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto. Il lavoratore non viene cancellato dalla lista se, durante il congedo, rifiuta un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Posto che la disciplina in esame riconosce al padre lavoratore il diritto "individuale" all'astensione obbligatoria *post-partum* (sia pure nei limiti e nei casi sopra richiamati) viene esteso in favore dello stesso, si badi che non ad ogni padre ma soltanto a quello che fruisca in concreto del congedo, il divieto di licenziamento (in passato oggetto di una mera supposizione normativa) relativamente al periodo di astensione obbligatoria *post-partum* e fino al compimento di un anno di età del bambino. Pertanto, qualora il padre lavoratore venga licenziato nel periodo in cui opera il divieto, egli ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni ostative¹²³.

A tal riguardo ricordiamo che la disciplina, ora estesa al padre lavoratore, prevede che il divieto di licenziamento non si applichi nelle seguenti situazioni:

- a) colpa grave da parte del lavoratore, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro, ex articolo 2119 codice civile. La Cassazione¹²⁴ ha più volte precisato, in riferimento alla tutela della madre lavoratrice, che in tali ipotesi l'individuazione dei fatti che legittimano la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro deve essere effettuata in modo più rigoroso, tenendo anche conto delle particolari condizioni fisiche e psichiche del lavoratore.
- b) nelle ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda cui esso è addetto. Va precisato che sul concetto di "attività aziendale" la giurisprudenza è divisa: un primo risalente orientamento¹²⁵ sostiene che il licenziamento è valido solo nel

¹²² Così stabilito dall'art. 23 del Testo unico 151/2001.

¹²³ Di Nunzio P., "La nuova tutela della maternità e della paternità", in *Guida al lav.*, 2000, n. 12, p. 11.

¹²⁴ Corte di Cassazione sentenza n. 12503 del 21 settembre 2000.

¹²⁵ Corte di Cassazione sentenza n. 1334 del 7 febbraio 1992.

caso vi sia la cessazione totale dell'attività aziendale. Al contrario un secondo orientamento¹²⁶ stabilisce che il licenziamento è giustificato anche nell'ipotesi di chiusura del solo reparto cui è addetto il lavoratore, a condizione che tale reparto abbia autonomia funzionale e il lavoratore non sia collocabile in un'altra unità.

- c) ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto oppure risoluzione del rapporto per la scadenza del termine nei contratti di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, il lavoratore non può essere sospeso, salvo il caso che sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto abbia autonomia funzionale.

Quest'ultima indicazione comporta anche che, al termine del periodo di fruizione del congedo e del suo rientro, è riconosciuto alla lavoratrice e al lavoratore, salvo sua espressa rinuncia, il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove era occupato all'inizio del congedo o in altra ubicata nel medesimo Comune, e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Si conserva inoltre il diritto ad essere adibiti alla medesima mansione svolta da ultimo o ad essa equivalente ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2103 del codice civile.

Nonostante questo passo avanti l'impostazione rimane tradizionale, ove si consideri che la tutela assicurata al padre lavoratore è inadeguata e ben inferiore rispetto alle garanzie date alla madre lavoratrice: infatti il diritto che il padre ha nell'assistere il proprio figlio non ha sempre la stessa natura e risulta spesso vincolato alla posizione personale e/o lavorativa della madre. Solo nel caso di congedo parentale il padre gode di un diritto *iure proprio* rispetto al corrispondente diritto di astensione della madre.

Pur mantenendo la natura di diritto "trasferito" dalla madre al padre, si è nel tempo cercato di riconoscere a questo un diritto "autonomo" alla fruizione del congedo di paternità, anche a prescindere dal fatto che la madre sia o sia stata una lavoratrice. Il Tribunale di Firenze, sez. lavoro, con la sentenza del 16 novembre 2009 ha risolto alcune ambiguità interpretative dell'articolo 28. Il giudice ha affermato che il termine "lavoratrice" deve intendersi esclusivamente come madre, lavoratrice o meno, ed anche che la durata del congedo è sempre di cinque mesi,

¹²⁶ Corte di Cassazione sentenza n. 9551 dell'8 settembre 1999: «è illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre intimato, prima del compimento di un anno di età del bambino, da una società di gestione dei servizi mensa per la cessazione di uno degli appalti di cui è titolare e a cui era addetta la lavoratrice, se non prova l'autonomia organizzativa o funzionale del servizio cessato rispetto agli altri da essa gestiti e la inutilizzabilità della lavoratrice licenziata in altra occupazione all'interno dell'impresa», Marra L., *Cassazione*, Sez. lav., 8 settembre 1999, n. 9551, *Sul licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività (ma non dell'azienda)*, in *Riv. ita. dir. lav.*, 2000, nn. 2-3, p. 517.

quando non sia stato utilizzato il congedo di maternità. Tale pronuncia contribuisce in modo significativo (per la prima volta non essendoci precedenti specifici sul punto) a rendere il congedo di paternità quanto possibile indipendente dalla posizione giuridica della madre.

Questa interpretazione dell'articolo 28 del Testo unico, conforme al dettato costituzionale, consente di chiarire un passaggio ambiguo del testo stesso: il diritto del padre al congedo esiste anche quando la madre (impossibilitata o perché sceglie di non fruirne in una delle situazioni elencate; nel caso di specie la madre risulta in cattivo stato di salute) non è lavoratrice o è una lavoratrice che non risulta titolare del diritto all'indennità di maternità.

La tutela si è poi evoluta con il d.lgs. 80/2015 in cui si è estesa l'indennità al padre lavoratore autonomo nel caso di morte della madre o abbandono ed al padre lavoratore con compagna lavoratrice autonoma, come tale avente comunque diritto ad un'indennità di maternità. Al suddetto padre lavoratore autonomo spetta, quindi, un congedo di paternità alle stesse condizioni previste per il lavoratore subordinato e tale congedo sarà accompagnato anche dalla relativa indennità previa domanda all'INPS per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe riconosciuta alla lavoratrice in caso di morte, grave infermità, abbandono, o affidamento esclusivo al padre¹²⁷.

A prescindere quindi dalla rubrica dell'articolo 28 la perdurante sussidiarietà del congedo di paternità si è affrontata con l'articolo 4, comma 24 e seguenti della legge 92/2012 con una disposizione largamente enfatizzata dalla stampa e ampiamente criticata in dottrina¹²⁸.

Solo con il congedo di paternità "proprio" dei padri, espressamente regolato in via sperimentale con la legge 92/2012 la paternità acquisisce diretta ed autonoma rilevanza nella misura complessiva di 3 giorni, seppur con diverso regime giuridico offerto dal legislatore. Nel merito l'art. 4, comma 24 lett. a) istituisce per il padre lavoratore dipendente un congedo obbligatorio di due giorni e uno facoltativo sempre della stessa estensione, alternativo al congedo di maternità, da fruire entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio.

Quindi questo nuovo congedo obbligatorio prevede che per gli eventi quali parto, adozione e affidamenti, il padre lavoratore dipendente del settore privato ha il diritto, anzi l'obbligo, di astenersi per un giorno dal lavoro, anche in contemporanea con l'astensione obbligatoria della madre ed anche qualora la stessa non

¹²⁷ Per i genitori lavoratori subordinati il legislatore si riferisce sempre al termine "congedo", mentre per i lavoratori autonomi si allude alle condizioni esistenti per il riconoscimento dell'indennità di maternità ex art.66 Testo unico (che non risulta rinominata nonostante l'estensione al padre lavoratore autonomo). Calafà L. *Il congedo di paternità*, in corso di pubblicazione, p. 11.

¹²⁸ Calafà L., *Congedi di maternità e di paternità*, 2015, in [http://www.treccani.it/enciclopedia/congedi-di-maternita-e-di-paternita-dir-lav_\(Diritto_on_line\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/congedi-di-maternita-e-di-paternita-dir-lav_(Diritto_on_line)/).

ne abbia diritto¹²⁹. La fruizione, come detto, deve avvenire nei primi cinque mesi, che scadono al compimento del quinto mese di vita del bambino, a differenza di quanto avviene per la madre in caso di parto prematuro in cui il termine di inizio del congedo obbligatorio slitta¹³⁰. Il congedo obbligatorio spetta anche in caso di congedo di paternità in seguito alla morte, alla grave infermità, all'abbandono della madre o nel caso di affidamento esclusivo al padre, così come previsto dall'articolo 28 del Testo unico. Più che un congedo appare un permesso, fruibile solo per l'intera giornata e senza alcuna flessibilità oraria.

Il congedo è poi estendibile ad altri due giorni facoltativi che possono essere fruiti anche in maniera continuativa, ma non frazionata, previo accordo con la madre e in sostituzione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante. Non si tratta quindi di un congedo autonomo, dovendo richiedere il "permesso" alla madre e in seguito alla rinuncia della stessa al suo di congedo; possono in ogni caso essere goduti anche contemporaneamente a quest'ultima, che di conseguenza rinuncerà agli ultimi giorni.

Ottenere il congedo di paternità è abbastanza semplice, ma i dati rilevano che solo il 6,9% dei padri scelgono di usufruirne. Le motivazioni possono ricondursi alla visione ancora fortemente arcaica e tradizionalista che vorrebbe la madre ad occuparsi dei figli, oppure al timore di non essere ben visti dai datori di lavoro¹³¹.

Per quanto riguarda l'indennità giornaliera, questa è retribuita al 100% ed è a carico dell'INPS. A dir il vero la norma prevede espressamente la copertura a carico dell'INPS per il congedo facoltativo di due giorni, mentre sembrerebbe implicitamente posto a carico del datore di lavoro l'indennità per i giorni di congedo obbligatorio. A risolvere tale imprecisione è stato il Decreto interministeriale del 22 dicembre 2012 in cui, all'articolo 2, è chiarito che per i giorni di congedo, sia obbligatorio che facoltativo, l'indennità pari al 100% della retribuzione spettante è, in entrambe le ipotesi, a carico dell'INPS. Il differente trattamento retributivo,

¹²⁹ Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota del 20 febbraio 2013 n. 8629, in risposta al Comune di Reggio Emilia, ha reso noto che le disposizioni in materia di riforma del lavoro (Riforma Fornero) contenute nell'art. 4, comma 24, della legge 92/2012 sui congedi obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore non sono direttamente applicabili ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001.

¹³⁰ Per prima la Corte costituzionale, con la sentenza 24 giugno 1999, n. 270 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 4, primo comma, lettera c) della legge 1204/1971 nella parte in cui non prevede per l'ipotesi di parto prematuro una decorrenza dei termini del periodo dell'astensione obbligatoria idonea ad assicurare un'adeguata tutela della madre e del bambino. Il d.lgs. 151/2001 recependo tale sentenza ha previsto all'art. 16, comma 1, lettera d) che è vietato adibire le donne al lavoro: «durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi».

¹³¹ Marchisella A., *Il congedo di paternità tra le novità della Riforma Fornero*, in www.arealavoro.org.

previsto al 100% per gli uomini e all'80% per le donne (fatti salvi i miglioramenti contrattuali collettivi), solleva qualche fondato dubbio di discriminazione a danno delle donne, peraltro già vittime del noto *gender pay gap* e potrebbe essere oggetto di censure costituzionali.

Analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità, riguardo ai limiti di incumulabilità delle prestazioni, prevale l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, in quanto di favore per il lavoratore beneficiario. Al contrario l'assegno familiare non viene meno, essendo una prestazione separata e aggiuntiva, sia in caso di congedo facoltativo che obbligatorio.

La spesa per l'indennità paterna è quasi interamente finanziata da una riduzione del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne¹³². Diversa parte della dottrina si interroga se ne valga realmente la pena, posto che si sta parlando di denaro destinato all'incentivazione dell'occupazione di giovani e donne, da una parte, e di un «*micro congedo*» di pochi giorni, di cui due alternativi a quelli della madre dall'altra¹³³.

Infine, il regime previdenziale e normativo segue quello previsto per la madre in congedo obbligatorio¹³⁴; i “nuovi congedi” non possono essere frazionati a ore e non raddoppiano in caso di parto plurimo. Il congedo trascorso fuori dal rapporto di lavoro dà diritto alla contribuzione figurativa (valevole sia al fine del diritto che della misura della pensione) a condizione che il soggetto possa far valere, al momento della domanda, almeno cinque anni di contribuzione.

L'intenzione della nuova riforma è di certo condivisibile: incoraggiare la presenza del padre nella cura del bambino ed allo stesso tempo favorire l'occupazione femminile. La disposizione costituisce una vera e propria azione positiva per i padri ma pochi giorni sono un tempo davvero risibile per favorire il riequilibrio dei ruoli e d'altra parte la condivisione delle responsabilità ha bisogno di qualche strumento aggiuntivo per intervenire concretamente.

Dunque sia l'obiettivo di scardinare la tradizionale divisione dei ruoli all'interno della famiglia, sia quello di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare sembrano essere aggirati più che centrati dalle disposizioni in analisi. La riconciliazione non può prescindere dal riequilibrio nella distribuzione dei

¹³² Art. 24, comma 27 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 “Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici” in GU n. 284 del 6-12-2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011 n. 214 in GU n. 300 del 27-12-2011.

¹³³ Renga S., “Disposizioni sulla genitorialità: congedo di paternità e vouchers”, in Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino 2013, p. 680.

¹³⁴ Quintavalle S., Schiavone R., *Congedi e permessi per adozione e affidamento*, il Punto, Guida lav., Il sole 24 ore, 2012, n. 5, p. 3.

relativi compiti domestici: riconciliazione e condivisione pertanto sono due facce della stessa medaglia, che hanno bisogno di misure complesse e connesse per essere attuate.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

Nel Regno Unito alle lavoratrici è concesso il diritto a ventisei settimane di maternità (*ordinary maternity leave*), con la facoltà di iniziare a godere di tale congedo da undici settimane prima della data prevista per il parto ma con l'obbligo di usufruire delle due immediatamente successive¹³⁵. Il congedo di paternità ammonta a due settimane¹³⁶, delle quali il lavoratore ha la possibilità di usufruirne in *tranche* di almeno una entro due mesi dalla nascita del figlio; l'indennità è fissa, o pari al 90% del reddito medio settimanale se inferiore, finanziata dal datore di lavoro che viene successivamente rimborsato¹³⁷. Il diritto in questione permane anche nel caso di morte della madre o dell'adottante ovvero qualora il bambino nasca morto dopo ventiquattro settimane di gravidanza o muoia durante il periodo di congedo.

Inoltre, è stato introdotto lo *Shared parental leave*, un innovativo congedo bi-genitoriale che promuove una logica di maggior condivisione nei carichi familiari tra la madre e il padre, prevedendo un utilizzo quasi paritario del congedo. Si è previsto che dopo le due settimane di congedo, che devono essere obbligatoriamente godute dalla madre immediatamente dopo il parto, per le restanti cinquanta settimane entrambi i genitori hanno la possibilità di astenersi dal lavoro. Questa facoltà può essere utilizzata da ciascun genitore consecutivamente o da entrambi contemporaneamente, in maniera continuativa o frazionata a periodi di almeno una settimana, purché la somma non superi la quantità totale a disposizione della coppia.

¹³⁵ Mooney Cotter A. M., *Pregnant Pause. An International Legal Analysis of Maternity Discrimination*, Ashgate, 2010, p. 260.

¹³⁶ Il congedo di paternità non include il periodo necessario ad assistere la madre durante il parto, questo resta garantito e tutelato dall'*Employment Rights Act* del 1996. Non sono invece coperti dalla disciplina statutaria gli appuntamenti prenatali, ma si riscontrano tutta una serie di *best practices* in materia. Hyams-Parish T., "Labour and Employment Compliance in England", Second Edition, in Del Rey S., Mignin R. J., *International Labour and Employment Compliance Handbook*, Wolters Kluwer, Croydon, 2015, p. 53.

¹³⁷ O'Brien M. (University of East Anglia), Moss P. (Institute of Education University of London), Koslowsky A. (University of Edinburgh), Daly M. (University of Oxford), "United Kingdom country note", in Moss P., *International Review of Leave Policies and Research*, 2013; James G., *The Legal Regulation of Pregnancy and Parenting in the Labour Market*, Routledge-Cavendish, Oxford, 2009, p. 15.

TABELLA n. 1 – Congedi di maternità e di paternità

AUSTRIA	È obbligatorio per sedici settimane, otto prima del parto e otto dopo.	Non è previsto dalla legge, sebbene vari gli accordi collettivi prevedono alcuni giorni di congedo immediatamente dopo la nascita del bambino, con retribuzione piena. Nel pubblico impiego è pari a quattro settimane.
BELGIO	Il congedo prevede sei settimane prima della nascita del bambino (che possono essere estese ad otto nel caso di parto gemellare o plurigemellare). Cinque di queste settimane sono facoltative, mentre solo la settimana prima della data presunta del parto è obbligatoria. Dopo l'arrivo del bambino sono concesse nove settimane, fino ad un massimo di quindici se la madre ha posticipato il congedo anteriormente al parto.	Dal 2002 il congedo è di dieci giorni, di cui tre obbligatori, da fruire entro trenta giorni dopo il parto. I giorni possono essere utilizzati in forma continuativa o distribuiti in diversi periodi. Il datore di lavoro paga i primi tre giorni a retribuzione piena, mentre per i restanti sette il lavoratore riceve un benefit pari all'82% dello stipendio erogato dal sistema di previdenza sociale.
BULGARIA	Sei settimane prima del parto imposte e ventisei, volontarie, dopo il parto con la facoltà di trasferire al padre ulteriori ventisei.	Sono previsti quindici giorni retribuiti al 90% da parte della previdenza sociale.
CIPRO	Il congedo di maternità è fissato a diciotto settimane, delle quali undici dovrebbero essere utilizzate a partire da due settimane prima della data presunta del parto.	Non previsto.
CROAZIA	Trenta settimane in totale. Obbligatorie sono quattro prima della nascita e dieci seguenti. Le rimanenti sedici sono facoltative e possono essere usufruite dal padre.	Sette giorni con retribuzione piena a carico del datore di lavoro. Un ulteriore periodo può essere trasferito dal congedo di maternità quando il bambino ha compiuto sei mesi.
DANIMARCA	Sono previste quattro settimane prima del parto (che possono essere trasferite anche in seguito) e quattordici dopo la nascita, i cui le prime due obbligatorie.	Due settimane che vanno godute durante le prime quattordici settimane di vita del bambino. La copertura economica è piena con la previsione di un tetto massimo al giorno o a settimana. Non è contemplato un congedo aggiuntivo nel caso di parto gemellare o plurigemellare. L'ammontare del congedo è sia a carico statale che del datore di lavoro.
ESTONIA	Si riconoscono venti settimane, tutte volontarie, quattro prima del parto e sedici successive.	Dieci giorni lavorativi, retribuiti dalla previdenza sociale al 100% ma fino ad un massimo di tre volte il salario medio lordo nazionale nel penultimo trimestre.

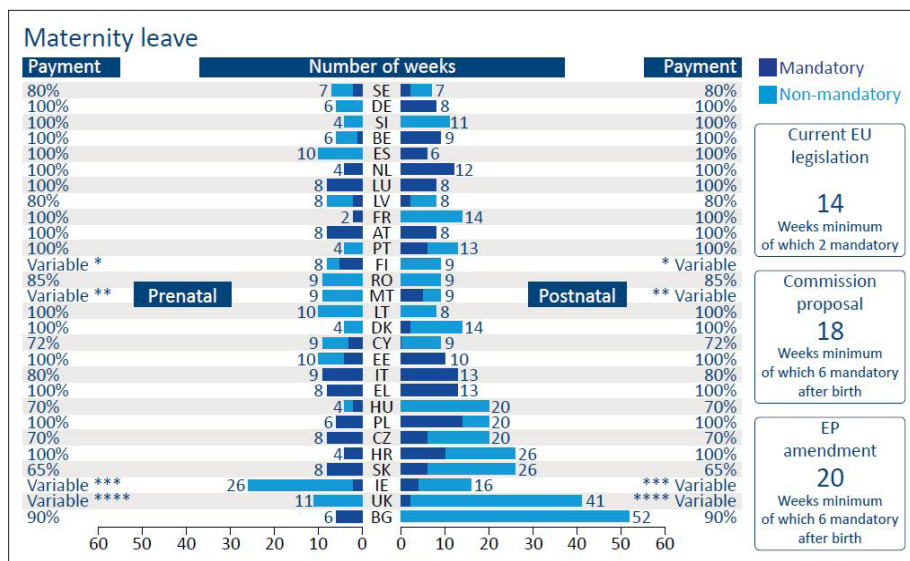
FINLANDIA	Centocinque giorni, ossia diciassette settimane e mezzo. Cinque sono riconosciute prima della nascita (tre facoltative e due obbligatorie), delle restanti due sono imposte a seguito del parto mentre dieci settimane e mezzo sono volontarie.	Diciotto giorni, con un bonus di ventiquattro giorni aggiuntivi per i padri che usufruiscono delle due settimane di congedo parentale. Questi giorni sono detti <i>father's month</i> e sono stati inseriti nella legislazione nel 2007. La retribuzione ammonta al 70% del salario annuale.
FRANCIA	Sono previste settimane differenziate a seconda del numero di figli. Per i primi due figli è riconosciuto il diritto ad un totale di sedici settimane, sei prima del parto e dieci successive. Questa previsione migliora a partire dal terzo figlio con otto settimane anteriori e diciotto successive; in caso di parto gemellare dodici settimane prima e ventidue dopo la nascita; per i parti plurigemellari ventiquattro e ventidue rispettive alla data del parto.	Undici giorni da fruire entro quattro mesi dalla nascita del bambino. È previsto il 100% della retribuzione fino ad un tetto massimo stabilito e grava sulla previdenza sociale.
GERMANIA	Quattordici settimane, sei prima della nascita ed otto dopo (dodici in caso di nascite multiple).	Non previsto.
GRECIA	Nel settore privato la durata totale ammonta a diciassette settimane, otto prima della data presunta del parto e le restanti nove successivamente. Nell'eventualità di nascita posteriore, il congedo si estende fino alla data effettiva del parto.	Nel settore privato sono previsti due giorni con retribuzione piena a carico del datore di lavoro. Nel settore pubblico non è previsto.
ITALIA	La previsione complessiva si attesta al totale di cinque mesi. Per il datore di lavoro è fatto divieto di adibire la donna al lavoro durante i due mesi antecedenti la nascita e nei tre successivi. Esiste un'eccezione, prospettata dall'art. 20 in cui è riconosciuto alla madre la possibilità di posticipare l'inizio del congedo di un mese per recuperarlo dopo la nascita a condizione che questa decisione non provochi pregiudizio alla salute della madre e/o del nascituro con relativo certificato medico che ne attesti la condizione.	Due giorni obbligatori e due giorni facoltativi in sostituzione della madre; tutti retribuiti dalla previdenza sociale. Inoltre il padre lavoratore italiano ha diritto ad astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo al padre.
IRLANDA	Ventisei settimane retribuite e sedici non pagate. Obbligatorie sono le due settimane prima del parto e le quattro successive. Le rimanenti venti possono essere prese indifferentemente prima o dopo, con la facoltà di usufruire di ulteriori sedici dopo la nascita.	Non previsto
LETTONIA	Sedici settimane, divise a metà con rispettivamente le due prima della nascita e le due successive obbligatorie.	Dieci giorni retribuiti dalla previdenza sociale all'80%.

LITUANIA	Diciotto settimane, tutte facoltative e divise in dieci prima e otto successive al parto.	Trenta giorni consecutivi, retribuiti al 100% da parte della previdenza sociale.
LUSSEMBURGO	Sedici settimane, obbligatorie, divise a metà.	Due giorni a retribuzione piena a carico del datore di lavoro.
MALTA	Quattordici settimane, devono essere usufruite quattro prima della nascita e sei dopo. Le restanti sono, a discrezione della madre, prese liberamente.	Non previsto.
PAESI BASSI	Il congedo si distingue in gravidanza con quattro settimane e quello di maternità composto da dodici settimane.	Due giorni, da fruire entro quattro settimane dalla nascita del bambino. La copertura economica è totale, senza la previsione di un massimale e a carico del datore di lavoro.
POLONIA	Sono previste al massimo venti settimane, di queste quattordici sono ad uso esclusivo della madre mentre ulteriori sei possono essere cedute al padre. Sono inoltre previste settimane aggiuntive per i parti gemellari o plurigemellari.	Due settimane con retribuzione piena a carico della previdenza sociale.
PORTOGALLO	Le sei settimane che succedono al parto sono obbligatorie, a scelta si può usufruire di quattro settimane prima del parto. Il resto del congedo può essere suddiviso tra entrambi i genitori, se ciò avviene è previsto un ulteriore bonus di quattro settimane.	Venti giorni, di cui dieci obbligatori. Di questi cinque giorni devono essere goduti consecutivamente e subito dopo la nascita, il resto entro il primo mese di vita del bambino. I dieci giorni obbligatori sono incrementati di due se il parto è plurimo, tale incremento si estende anche agli altri dieci giorni opzionali che il padre può prendere in contemporanea al congedo di maternità. La retribuzione è piena, senza un limite massimo, a carico della previdenza sociale.
REPUBBLICA CECA	Una lavoratrice madre ha diritto a ventotto settimane in totale, le sei prima del parto sono dovute, con la possibilità di astenersi anche otto settimane prima. Parimenti sei sono obbligatorie dopo il parto con ulteriori dodici facoltative e due trasferibili al padre.	Non previsto.
REGNO UNITO	Ventisei settimane di maternità, con la facoltà di iniziare a godere di tale congedo da undici settimane prima della data prevista per il parto ma con l'obbligo di usufruire delle due immediatamente successive.	Due settimane da usufruire in tranches di almeno una settimana entro due mesi dalla nascita del figlio. L'indennità è finanziata dal datore di lavoro (che poi viene rimborsato fino al 92%) ed è fissa, o pari al 90% del reddito medio settimanale se inferiore. È stato inserito recentemente il cosiddetto congedo di bigenitorialità, secondo cui le cinquanta settimane a seguito delle due obbligatorie della madre dopo il parto possono essere fruite indifferentemente da madre o padre.

ROMANIA	Diciotto settimane, dodici prima della data presunta e sei (obbligatorie) dopo la nascita.	Cinque giorni, che raddoppiano se il padre frequenta un corso sull'accudimento infantile. Retribuito al 100% da parte del datore di lavoro.
SLOVACCHIA	Trentaquattro settimane, otto possono essere utilizzate prima del parto e le restanti, di cui sei obbligatorie, successivamente.	Non previsto.
SLOVENIA	Quindici settimane, quattro non trasferibili prima della nascita, in seguito due obbligatorie e le restanti nove possono essere godute in maniera facoltativa.	Novanta giorni consecutivi: i primi quindici retribuiti al 100% mentre i restanti settantacinque con un importo forfettario.
SPAGNA	Sedici settimane, di cui sei obbligatoriamente fruibili dopo la nascita. Le restanti dieci possono essere prese prima o dopo il parto e possono anche essere trasferite al padre.	Quindici giorni, a cui se ne aggiungono altri due in caso di nascite multiple. I primi due giorni devono essere usati al momento della nascita con retribuzione piena a carico del datore di lavoro, mentre i restanti tredici possono essere utilizzati immediatamente o al termine del congedo di maternità a carico della previdenza sociale. Il congedo può essere utilizzato anche a tempo parziale, previo accordo con il datore di lavoro.
SVEZIA	Due sono obbligatorie dopo il parto e sette sono facoltative. Esiste poi la possibilità di ripartirsi tra i due genitori sessanta settimane.	Dieci giorni durante i primi sessanta giorni dalla nascita del figlio, anche in concomitanza con la madre. Il congedo viene retribuito all'80%, con un massimale stabilito, da parte della previdenza sociale (assicurazione sociale).
UNGHERIA	Solo due settimane sono imposte, prima del parto, altre due sono facoltative e ulteriori venti sono previste per prendersi cura del bambino dopo il parto.	Cinque giorni, da fruire entro i primi due mesi del figlio, retribuiti al 100% dalla previdenza sociale (con fondi dell'assicurazione sanitaria).

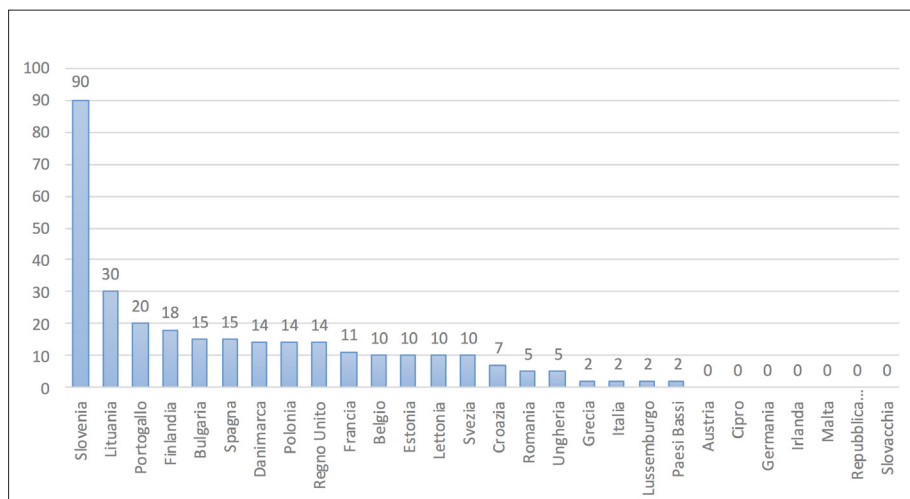
Elaborazione propria su dati: Eurofound, *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*, 2015; Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*; OECD, *Doing Better for Families*, maggio 2011; OECD, *Family database*, maggio 2014; Caragno R. (Adapt), *Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher baby-sitting*, elaborazione dati Commissione europea Memo/08/603, in www.bollettinoadapt.it; ILO, *Maternity and Paternity at work. Law and practice across the world*, in www.ilo.gov; International Network on Leave and Research, *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, in www.leavenetwork.org.

FIGURA n. 6 – Congedi di maternità nell'Unione europea in settimane



Fonte: European Parliament, *Maternity and Paternity leave in the EU*, December 2014, in www.europarl.europa.eu.

FIGURA n. 7 – Congedi di paternità nell'Unione europea in giorni



Elaborazione propria su dati: Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*; OECD, *Doing Better for Families*, maggio 2011; OECD, *Family database*, maggio 2014; Adapt, *elaborazione dati Commissione europea Memo/08/603*; ILO, *Maternity and Paternity at work. Law and practice across the world*; International Network on Leave and Research, *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, in www.leavenetwork.org.

La disciplina normativa originaria in materia di astensione facoltativa, ora congedo parentale, è stata prefigurata dall'articolo 7, commi 1 e 3, nonché dall'articolo 15, commi 2 e 3 della legge 1204/91 per quanto riguarda la madre, a cui si aggiungono le disposizioni dell'articolo 7 della legge 903/77. Quest'ultimo aveva riconosciuto al padre, anche adottivo o affidatario, il diritto di astenersi dal lavoro nei primi mesi di vita del bambino. La possibilità di godimento dell'istituto concesso al padre, sia pure in alternativa alla madre, costituiva una considerevole ed antesignana conquista della società italiana, anticipata solo dalla Svezia, in merito alla valorizzazione del ruolo paterno.

Il quadro complessivo è stato notevolmente modificato dalla legge 8 marzo 2000 n. 53 prima e dal Testo unico 151/2001 in seguito, la carica fortemente innovativa si manifesta già nella terminologia prescelta: si passa da "astensione facoltativa" a "congedo parentale", applicando il lessico europeo. La parte più significativa delle nuove tutele è racchiusa nell'articolo 3 della legge 8/2000, che, sotto il *nomen iuris* di "congedi dei genitori", attribuisce specifici diritti tanto al lavoratore padre quanto alla lavoratrice madre. Non vi è alcun dubbio che questo costituisca il vero fulcro dell'intervento legislativo e ne esprima l'anima più spiccatamente riformista, promuovendo per tale via l'irrilevanza di genere nei compiti di cura ed assistenza ai figli e volendo incidere sul piano culturale e morale¹³⁸.

Il padre acquisisce un autonomo diritto al congedo parentale, anche nel caso la madre non sia una lavoratrice, infatti il quarto comma dell'articolo 32 del Testo unico stabilisce che «*Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto*», entrambi i genitori pertanto hanno un diritto individuale. La precisazione è di estremo interesse in quanto, nell'individuare l'esistenza in capo al padre lavoratore di un diritto potestativo ad assentarsi dal lavoro, riconosce implicitamente l'effettiva sussistenza in capo a questo della titolarità del diritto *de quo*.

Il congedo parentale viene previsto al Capo V "Congedo parentale", agli articoli 32-38 del Testo Unico. La disciplina, contenuta nell'articolo 32, attribuisce a ciascun genitore indistintamente il diritto potestativo ad astenersi dal lavoro per la cura di ogni bambino nei suoi primi dodici anni vita (il riferimento ai dodici anni è una novità, introdotta dal d.lgs. 80/2015 all'art. 7, comma 1, lettera a), prima il riferimento era ad otto anni). Il periodo di astensione dalla prestazione lavorativa per entrambi i genitori può essere fruito per un periodo massimo, continuativo o frazionato, di sei mesi ciascuno e non può «*complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del II comma del presente*

¹³⁸ Ferrante V., *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in *Leggi civ. comm.*, 2001, p. 1337.

articolo»¹³⁹. Il citato secondo comma prevede la possibilità di elevare il tetto massimo fino a undici mesi «qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi» elevando quindi il suo limite a disposizione a sette mesi. Questa disposizione è un tipico esempio di norma promozionale, che tenta di incidere in positivo sulla distribuzione delle responsabilità e dei carichi familiari, incentivando l'uomo a fruire del congedo parentale, in qualche misura a scapito della donna¹⁴⁰.

L'INPS con la circolare del 2 aprile 2001 n. 82 ha chiarito che i congedi possono essere goduti in maniera frazionata o continua, ma nel caso di quella frazionata

¹³⁹ Testo unico 151/2001, art. 32 "Congedo parentale" (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3):

«1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva».

In www.normattiva.it

¹⁴⁰ Del Punta R., "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi", in *Riv. ita. dir. lav.*, 2000, n. 1, p. 161.

ci deve essere un periodo effettivo di lavoro, anche solo di un giorno. La fruizione di ferie non è considerata una ripresa lavorativa, nel senso che le frazioni continue o intervallate solo da ferie sono calcolate come giorni di congedo.

Oltre a ciò, l'esplicito e diretto cenno al congedo «*per ciascun bambino*» comporta la conseguente moltiplicazione del periodo in caso di gemelli o di parto plurimo¹⁴¹.

La domanda di congedo va chiesta con un preavviso di quindici giorni (art. 32, terzo comma), anche se alcuni contratti¹⁴² riducono questo termine a quarantotto ore in casi di inaspettata e non prevedibile necessità (come ad esempio la chiusura improvvisa dell'asilo o l'indisponibilità della *baby-sitter*). Il chiaro intento di questa previsione è quello di minimizzare le conseguenze organizzative che l'imprenditore inevitabilmente deve subire a seguito della mancanza di forza lavoro, ad esempio provvedendo ad assumere a termine un sostituto del genitore in congedo¹⁴³. A tal proposito interviene a favore del lavoratore la "clausola di

¹⁴¹ In caso di parto gemellare o plurimo ciascun genitore ha diritto, per ciascun bambino, alla moltiplicazione del periodo di congedo parentale retribuito secondo i criteri fissati; la precisazione in merito viene fornita dall'INPS con messaggio n. 569/01.

Invece non conferma ma neppure smentisce la Corte di giustizia che, con sentenza del 16 settembre 2010 causa C-148/10, *Chatzi*, afferma che la normativa europea sui congedi parentali non attribuisca un diritto per ciascun gemello ma che ogni legislatore nazionale debba garantire «ai genitori di gemelli un trattamento che tenga debitamente conto delle loro particolari esigenze».

¹⁴² Ad esempio la contrattazione collettiva del settore pubblico, art. 10, comma 2, lettera g) Ccnl integrativo del 16 maggio 2001 per il comparto Ministeri; art. 14, comma 9, Ccnl integrativo del 14 febbraio 2001, per il comparto Enti pubblici non economici; art. 55, comma 2, lettera g), Ccnl delle Agenzie fiscali 2002/2005.

¹⁴³ Testo unico 151/2001, art. 4 "Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo" (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10):

«1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di perso-

salvezza”, contenuta al terzo comma dell’articolo 32 del Testo unico, che esclude l’operatività della regola del preavviso nei casi in cui ci sia un’oggettiva impossibilità di avvisare con il dovuto anticipo circa la volontà di fruire del congedo; in tali situazioni il lavoratore può assentarsi senza incorrere in sanzioni disciplinari per assenza ingiustificata¹⁴⁴.

La richiesta deve poi essere accompagnata dal certificato di nascita, da cui risulti la maternità o la paternità e da una dichiarazione di responsabilità dell’altro genitore relativa agli eventuali periodi di congedo già goduti per lo stesso figlio; a tale documentazione dovrà poi essere allegata una denuncia dei periodi di congedo già goduti dal richiedente nonché una dichiarazione di impegno a comunicare le eventuali variazioni di detto stato.

Il legislatore italiano, attuando i principi previsti dalla Direttiva 96/34/CE, ha quindi previsto il termine da dare al datore di lavoro. Peraltro è interessante notare come non si sia stabilito che il preavviso fosse anche comprensivo della data finale del congedo in cui il genitore ha intenzione di tornare al lavoro. Parimenti non si sono neanche recepite le indicazioni fornire dalla direttiva alla clausola 2.3 lettera e)¹⁴⁵ che richiedono di definire le circostanze in cui il datore di lavoro «è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell’impresa». Questa scelta del nostro legislatore è diretta ad anteporre i diritti dei genitori alle pretese di carattere economico dei datori di lavoro¹⁴⁶.

Aspetti economici e copertura figurativa del periodo di astensione

Il Testo unico prevede, all’articolo 34¹⁴⁷, che il diritto all’indennità giornaliera sia pari al 30% della retribuzione, dalla quale vengono escluse le voci come la

nale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3».

¹⁴⁴ Vallauri M. L., “Il congedo parentale”, in Del Punta R., Gottardi G. (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano 2000, p. 51.

¹⁴⁵ Direttiva 96/34/CE clausola n. 2, punto 3, lettera e): «Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare: e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell’impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall’applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;».

¹⁴⁶ Lensi C., “La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità”, in De Marzo G. (a cura di), *Codice delle pari opportunità*, Giuffrè, Milano 2007, p. 450.

¹⁴⁷ Testo unico 151/2001, art. 34 “Trattamento economico e normativo” (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5):

tredecimesima mensilità e ratei aggiuntivi, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi e fino al compimento dei sei anni del figlio (il termine, che prima era di soli tre anni, è stato recentemente esteso con il d.lgs. 80/2015).

Tale periodo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa con accredito ai sensi della legge 155 del 1981, vale a dire con riferimento alla media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile percepito in costanza di rapporto di lavoro immediatamente antecedente a quello in cui si collocano i periodi di congedo parentale fruiti.

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale, sia quelli successivi ai sei mesi entro i sei anni del bambino sia tutti i periodi usufruibili dai sei agli otto anni del figlio, l'indennità spetta in ugual misura, pari al 30% della retribuzione, ma a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito individuale da considerare è quello dell'anno in cui inizia il congedo parentale¹⁴⁸ e questi periodi vengono accreditati ai fini pensionistici con contribuzione figurativa ridotta. Il parziale vuoto pensionistico può essere integrato dall'interessato richiedendo la costituzione di una rendita vitalizia (riscatto)¹⁴⁹ oppure con versamenti volontari dei relativi contributi secondo le modalità e i criteri previsti¹⁵⁰. Questa modalità di contribuzione figurativa ridotta è prevista anche per i periodi di congedo parentale per i quali non spetta il trattamento economico, ossia per i lavoratori che superano il reddito individuale indicato.

Altra disposizione volta a favorire l'utilizzo dei congedi parentali e formativi è l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, previsto dall'articolo 7 della

«1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7».

¹⁴⁸ Ai fini del computo del reddito si prendono in considerazione tutte le entrate assoggettabili ad Irpef con esclusione della casa di abitazione, del trattamento di fine rapporto, degli arretrati a tassazione separata e dell'indennità stessa del congedo parentale.

¹⁴⁹ Art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338.

¹⁵⁰ Di Nunzio, "La nuova tutela della maternità e della paternità", in *Guida lav.*, 2000, n. 12, p. 10.

legge 53 del 2000¹⁵¹. L'articolo riconosce la possibilità, a integrazione delle ipotesi di cui all'ottavo comma dell'articolo 2120 del codice civile (che peraltro non sono tassative potendo la contrattazione collettiva stabilire condizioni di maggior favore), di ottenere dal proprio datore di lavoro un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi. La ratio della norma risiede ancora una volta nella volontà del legislatore di costruire condizioni favorevoli, questa volta di natura economica, per incentivare e supportare i genitori. La previsione è altresì concessa ai lavoratori che intendono assentarsi dal lavoro per completare la propria formazione professionale¹⁵²: ne deriva la sussistenza del nesso di causalità tra l'esercizio del congedo, dal quale prende origine la necessità di integrazione economica, e la domanda di anticipazione parziale di somme comunque spettanti¹⁵³. Tale finalità è comunque destinata ad essere innovata a seguito dei probabili interventi in tema di finanziamento della previdenza complementare¹⁵⁴.

In dettaglio la previsione stabilisce che l'anticipazione venga corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese precedente alla data di inizio del congedo, da cui risulta che la richiesta debba esser fatta anticipatamente all'inizio del periodo di sospensione del rapporto e non in corso (in particolare nel termine di quindici giorni per il congedo parentale). L'espresso riferimento all'ar-

¹⁵¹ Legge 53/2000, art. 7 "Anticipazione del trattamento di fine rapporto":

«1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni».

¹⁵² La disciplina dei congedi formativa è prevista dagli artt. 5 e 6 della legge 53/2000, rispettivamente congedi per la formazione e congedi per la formazione continua. I congedi sono un'opportunità di crescita culturale, di accrescimento delle conoscenze e delle competenze professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. Alessi C., "Congedi parentali, formativi e tempi delle città. Artt. 5 e 6", in *Leggi civ. comm.*, 2001, pp. 1274 ss.; Torelli F., "I congedi formativi e il diritto alla formazione continua e permanente", in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole24Ore, Milano 2001, pp. 231 ss.

¹⁵³ Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Circolare n. 85 del 29 novembre 2000.

¹⁵⁴ Gottardi D., "I congedi parentali entrano nel nostro ordinamento", in *Guida lav.*, Il Sole24Ore, 2000, n. 9, p. 15.

articolo 2120 codice civile consente di ritenere che debba esser applicata anche in questa specifica ipotesi l'intera disciplina prevista, sia dal punto soggettivo che oggettivo¹⁵⁵.

In relazione alla quantificazione dell'importo richiedibile, il dettato normativo porta a ritenere che la richiesta sia stimata nei limiti della sua funzione integrativa o sostitutiva della retribuzione, nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non remunerato. Qualora il richiedente ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta dovrà darne prova tramite una relativa documentazione. In ogni caso, come previsto dall'articolo 2120 del c.c., la richiesta non potrà superare il limite previsto dall'art. stesso¹⁵⁶.

Per quanto scontato si precisa che l'anticipazione può essere chiesta e ottenuta solo una volta nel corso del rapporto di lavoro; il limite riguarda tutte le ipotesi che consentono l'anticipazione (pertanto se il lavoratore ha già conseguito l'anticipazione, ad esempio per l'acquisto della prima casa, non potrà poi richiederla di nuovo per il congedo parentale; parimenti l'anticipazione ottenuta in relazione ad un congedo a seguito di nascita o adozione o affidamento, preclude una nuova anticipazione nel caso di un successivo congedo).

Un'ultima riflessione può esser svolta sul metodo di incentivo e agevolazione riservato ai genitori, che in questo caso non pesa sulle casse dello Stato, ma vengono utilizzati fondi imprenditoriali che comunque sarebbero destinati in futuro ai lavoratori.

Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel pubblico impiego

La disciplina del congedo parentale è notoriamente più favorevole per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Le condizioni più agevolative di queste assenze riguardano prevalentemente il trattamento economico, normativo e previdenziale. Nel settore pubblico la contrattazione collettiva di comparto prevede un mese di congedo parentale all'anno retribuito per intero, ossia al 100%, la contribuzione in questo caso è quindi obbligatoria. Nel pubblico impiego, per i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% dello stipendio la contribuzione figurativa avviene nel seguente modo: 30% con contribuzione obbligatoria e il 70% con contribuzione figurativa. Inoltre i periodi di congedo parentale non re-

¹⁵⁵ In particolare le condizioni sono: il possesso di almeno otto anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro (per servizio prestato presso la stessa azienda si intende il tempo decorso in costanza di rapporto di lavoro. Inoltre l'anzianità di servizio si matura anche dopo il trasferimento del lavoratore da una società ad un'altra dello stesso gruppo) e il contenimento dell'anticipazione nel limite del 70% del trattamento che spetterebbe al lavoratore se cessasse il proprio rapporto di lavoro. Del Punta R., Lazzeroni L., Vallauri M. L., *I congedi parentali. Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 ore, Milano 2000, p. 51.

¹⁵⁶ Petrone M., *La nuova disciplina dei congedi parentali, di cura e formativi*, Sal, Lucca 2001, p. 104.

tribuiti sono coperti completamente da contribuzione figurativa, secondo quanto previsto dall'articolo 8 della legge 155 del 1981¹⁵⁷.

In tema di trattamento economico e di astensione facoltativa spettante a ciascun genitore è intervenuta la Cassazione civile, Sez. VI con sentenza del 7 marzo 2012 n. 3606. La Corte ha stabilito che, dal momento che l'articolo 10, secondo comma, lettera c) del Ccnl comparto Ministeri 1998/2001 (code contrattuali) del 16 febbraio 1999, attribuisce alle lavoratrici madri (o in alternativa ai lavoratori padri) il diritto alla retribuzione integrale nei primi trenta giorni di assenza dal lavoro, questa deve spettare anche se il bambino abbia superato i tre anni, dal momento che l'articolo 1, comma 2 del d.lgs. 151/2001 fa salvi i trattamenti più favorevoli stabiliti nei contratti collettivi.

Sempre a tal riguardo il Tribunale di Modena, Sezione lavoro, con una sentenza dell'8 gennaio 2008, n. 584 ha previsto che il miglior trattamento economico del primo mese di astensione dal lavoro non consente la moltiplicazione del periodo di astensione retribuito per intero nel caso di parto plurimo.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

La Svezia è, per eccellenza, lo Stato europeo che può esser considerato il portavoce delle buone prassi in materia di congedi; la principale motivazione consiste nella promozione delle pari opportunità nonché di una forte politica di sostegno alle famiglie. Il quadro normativo di riferimento è contenuto nel *Parental leave act* e nel *Social Insurance code*, in cui si riconoscono ampi diritti in materia. Ad entrambi i genitori viene attribuito il diritto ad astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni, di cui sessanta vanno garantiti obbligatoriamente alla madre e al padre (*fathers' quota*; non sono trasferibili e se non sfruttati vanno persi, per questo si usa dire "use it or loose it").¹⁵⁸ Il congedo parentale quindi ammonta a 69 settimane; a partire dal 2014 può esser fruito fino ai dodici anni del bambino, in una o più volte e anche frazionato, ma dopo il compimento del quarto anno di età possono esser presi massimo 96 giorni. Può esser goduto da entrambi i genitori contemporaneamente per un massimo di trenta giorni fino ad un anno del bambino ed è retribuito all'80% fino ad un tetto massimo previsto per sessantacinque settimane, mentre per le rimanenti è previsto un importo forfettario¹⁵⁹.

¹⁵⁷ CISL FP, *I congedi parentali nel pubblico impiego*, p. 17 in <http://www.cislplaghi.it/files/congedi-parentali.pdf>.

¹⁵⁸ Duvander A. Z., "Family Policy in Sweden: An Overview", in *Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe*, SPaDE, in https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/fff41e54-76cc-4415-a7e8-3790ea717b60/socialforsakringsrapport_2008_15.pdf?MOD=AJPERES.

¹⁵⁹ Ray R., *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*, in <http://www.lisdatcenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-details1.pdf>.

TABELLA n. 2 – I congedi parentali nell’Unione europea

AUSTRIA	<p>Esistono cinque opzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 36 mesi (30 se non condivisi), retribuito a € 436 al mese; 2. 24 mesi (20 se non condivisi), retribuito a € 624 al mese; 3. 18 mesi (15 se non condivisi), retribuito a € 800 al mese; 4. 14 mesi (12 se non condivisi), retribuito a € 1000 al mese; 5. 14 mesi (12 se non condivisi), retribuito al 80% del reddito precedente, fino a € 2000. <p>Sono concessi ulteriori vantaggi per le famiglie monogenitoriali con reddito basso.</p> <p>Il congedo è finanziato dalla previdenza sociale, può essere fruito anche contemporaneamente dai genitori per un periodo; il bonus è previsto per favorire la condivisione tra le due figure genitoriali.</p>
BELGIO	<p>Diciassette settimane per ciascun genitore con un importo forfettario finanziato dalla previdenza sociale. È possibile fruire del congedo, tutto o solo una parte, anche contemporaneamente da parte dei genitori ed è prevista la possibilità del <i>part-time</i>.</p>
BULGARIA	<p>Quattrocentodieci giorni (per entrambi i genitori) con retribuzione al 90% dello stipendio a carico della previdenza sociale.</p>
CIPRO	<p>Tredici settimane per entrambi i genitori, non retribuite.</p>
CROAZIA	<p>Quattro mesi per ciascun genitore a retribuzione piena. Può essere utilizzato dai sei mesi agli otto anni del bambino, in maniera continuata o frazionata (due volte all’anno al massimo per una durata minima di trenta giorni) anche contemporaneamente da entrambi i genitori. Si può richiedere l’opzione del <i>part-time</i>.</p>
DANIMARCA	<p>Trentadue settimane per ciascun genitore fino ai nove anni d’età del bambino con un importo forfettario.</p>
ESTONIA	<p>Quattrocentotrentacinque giorni con retribuzione piena da fruire tra i settanta giorni e i tre anni del figlio, in una o più tranches.</p>
FINLANDIA	<p>Ventisei settimane (centocinquanta giorni lavorativi) condivisibili da entrambi i genitori, retribuito al 70% da parte della previdenza sociale. Esiste la possibilità di fruire, in alternativa al congedo, del <i>part-time</i>.</p>
FRANCIA	<p>Dodici mesi (a condizione che sia goduto da entrambi i genitori) fino ai tre anni del figlio. In alternativa è possibile chiedere la modifica dell’orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.</p>
GERMANIA	<p>Dodici mesi (aumentabili a quattordici se il padre ne prende almeno due) per entrambi i genitori, l’indennità è pari al 67% della retribuzione media relativa ai dodici mesi che precedono la nascita del bambino, fino a € 1800.</p>
GRECIA	<p>Nel settore privato quattro mesi non retribuiti a ciascun genitore; nel settore pubblico fino a due anni ogni genitore (dal terzo figlio tre mesi retribuiti). Può essere fruito fino ai sei anni d’età del bambino.</p>

ITALIA	Dieci mesi (aumentabili a undici se il padre ne prende almeno tre) fino ai dodici anni del bambino, retribuito dalla previdenza sociale.
IRLANDA	Diciassette settimane per ciascun genitore, non retribuito.
LETTONIA	Settantotto settimane ogni genitore, retribuito al 70%.
LITUANIA	Centocinquantasei settimane, di cui cinquantadue per ciascun genitore. Retribuite al 100% fino ad un anno, al 70% fino al secondo anno del bambino, l'ultimo periodo non è retribuito.
LUSSEMBURGO	Ventisei settimane per ciascun genitore con un importo forfettario, può essere fruito anche <i>part-time</i> .
MALTA	Tredici settimane ogni genitore sino agli otto anni del bambino, non retribuito.
PAESI BASSI	Fino agli otto anni del bambino tre mesi <i>full-time</i> o sei mesi <i>part-time</i> per ciascun <i>partner</i> . Non è prevista alcuna indennità ma si ricorda la presenza dei contratti collettivi che compensano questa lacuna.
POLONIA	Centocinquantasei settimane a seguito del congedo di maternità, ventisei settimane retribuite al 60% e centoquattro con un importo forfettario.
PORTOGALLO	Congedo parentale iniziale di diciassette o ventun settimane, congedo aggiuntivo di tredici settimane per ciascun genitore. Il congedo iniziale è retribuito al 100%, o all'80% per ventun settimane; il congedo aggiuntivo al 25%.
REPUBBLICA CECA	Centocinquantasei settimane per entrambi i genitori, fruibile fino al terzo anno del figlio (con la possibilità di estenderlo fino all'ottavo ma con il consenso del datore di lavoro) e retribuite al 70% a carico della previdenza sociale.
REGNO UNITO	Ventisei settimane fino a cinque anni del bambino (tredici per ciascun genitore).
ROMANIA	Per entrambi i genitori: dodici mesi retribuiti al 75% se decidono di tornare al lavoro prima del compimento dell'anno del bambino; ventiquattro mesi non retribuiti se decidono di non tornare subito al lavoro.
SLOVACCHIA	Centocinquantasei settimane per entrambi i genitori fino ai tre anni del bambino con un importo forfettario.
SLOVENIA	Quattrocento giorni totali, di cui massimo novantasei giorni dopo il compimento del quarto anno del bambino, può essere fruito fino al dodicesimo anno del bambino in una o diverse tranches, anche contemporaneamente o anche in modalità <i>part-time</i> . Il congedo viene retribuito al 90% (al 100% se la retribuzione non supera € 763).

SPAGNA	Centocinquantasei settimane fino ai tre anni di vita del bambino, generalmente non sono retribuite ma sussistono alcune diversità da regione a regione.
SVEZIA	Quattrocentottanta giorni, da fruire entro i dodici anni del figlio (dopo il compimento del quarto anno possono esser presi massimo novantasei giorni), in maniera continuativa o frazionata ed anche contemporaneamente da entrambi i genitori per massimo due settimane. Il congedo è retribuito all'80% per sessantacinque settimane (trecentonovanta giorni), mentre per le restanti è previsto un importo forfettario.
UNGHERIA	Centocinquantasei settimane per entrambi i genitori, retribuite al 70% fino ad un tetto massimo per centoquattro settimane e con un importo forfettario per le restanti settimane a carico della previdenza sociale. Possono essere fruite fino al terzo anno di vita del figlio, con la possibilità del <i>part-time</i> o di cederle anche non al genitore.

Elaborazione propria su dati: Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*; OECD, *Doing Better for Families*, maggio 2011; OECD, *Family database*, maggio 2014; Caragno R. (Adapt), *Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher baby-sitting*, elaborazione dati Commissione europea Memo/08/603, in www.bollettinoadapt.it; ILO, *Maternity and Paternity at work. Law and practice across the world*, in www.ilo.gov; International Network on Leave and Research, *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, in www.leavenetwork.org.

PERMESSI ORARI PER I GENITORI

I permessi orari erano originariamente connessi alla nutrizione del neonato, infatti tradizionalmente erano definiti “permessi per allattamento”. Erano legati ad una duplice finalità: riducendo l’orario, alleggerire il carico di lavoro della madre nel primo anno del figlio e consentire la cura del bambino nei primi mesi di vita. Inizialmente i permessi erano concessi alla sola madre, ma con il tempo si è andati perdendo lo scopo e la finalità di tale norma a tutela della salute della donna, assumendo un senso più generale e complessivo di accudimento e presenza vicino al neonato, così come rilevato dalla giurisprudenza¹⁶⁰. Il regime dei riposi viene infatti esteso anche al padre a seguito di una pronuncia di incostituzionalità da parte della Corte costituzionale. Quest’ultima con sentenza n. 179 del 21 aprile 1993, ha dichiarato illegittimo l’articolo 7 della legge 903/1977 nella parte in cui non estendeva in via generale e in ogni ipotesi al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti nel primo anno di vita del bambino¹⁶¹.

¹⁶⁰ TAR Emilia Romagna, Bologna, 12 novembre 1997.

¹⁶¹ Saetta S., “Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre”, in *Mass. giur. lav.*, 1994, n. 3, p. 298.

La disciplina è prevista al Capo VI del Testo unico e distingue i riposi giornalieri della madre all'articolo 39, i riposi giornalieri del padre all'articolo 40 ed infine i riposi per parti plurimi all'articolo 41. I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio fino ad un anno di età del bambino. Sono due periodi, di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata; tale riposo viene dimezzato quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore, per esempio in caso di *part-time* orizzontale. I riposi sono ulteriormente ridotti della metà, quindi a mezzora ciascuno, quando il datore di lavoro abbia istituito nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze un asilo nido o altra struttura idonea a disposizione della lavoratrice¹⁶².

Quanto ai riposi giornalieri del padre, il Testo unico prevede che possano essere utilizzati da quest'ultimo nel caso i figli siano solo a lui affidati; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li voglia utilizzare; nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata; in caso di morte o grave infermità della madre¹⁶³. Nella versione originaria poi, la disciplina restava restrittiva: i permessi per i padri rimanevano un diritto derivato, ancorato all'affido esclusivo, o alla rinuncia da parte della madre lavoratrice subordinata, o allo svolgimento da parte di questa di un'attività lavorativa o infine alla sua morte o grave infermità¹⁶⁴. Nel Testo unico, non essendoci state in questo caso modificazioni terminologiche, è rimasta la formula ambigua di "madre non lavoratrice subordinata", interpretata in sede amministrativa come una lavoratrice qualsiasi. Per tale motivo il diritto ai riposi giornalieri usufruibili dal padre lavoratore per stare assieme al figlio era escluso qualora la madre potesse in prima persona occuparsi del nutrimento e della cura del figlio. Una sentenza del Consiglio di Stato, la n. 4293 del 9 settembre 2008¹⁶⁵, ha modificato tale situazione, ritenendo ammissibile la fruizione da parte dei padri anche nel caso di casalinga o non lavoratrice, «*qualora impegnata in altre attività che la distolgano dalla cura del neonato*». L'INPS, successivamente intervenuto con una sua circolare¹⁶⁶, ha previsto che il padre nella richiesta dovesse anche documentare le altre attività (come per esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche). Lo stesso ente è poi stato costretto in un'altra cir-

¹⁶² Un tempo il riferimento era alla "camera di allattamento", sostituito ora da "altra struttura idonea"; è stata anche eliminata l'esclusione dall'uscita dai luoghi di lavoro.

¹⁶³ Art. 40 del Testo unico 151/2001.

¹⁶⁴ Gottardi D., "La tutela della maternità e della paternità", in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, seconda edizione, volume sesto, in Zatti P., *Trattato di diritto di famiglia*, cit., p. 955.

¹⁶⁵ Nel caso specifico si trattava di un ispettore della Polizia di Stato che voleva usufruire dei riposi giornalieri, pur essendo sua moglie casalinga.

¹⁶⁶ Circolare dell'INPS n. 112 del 2009.

colare¹⁶⁷ a dover superare anche tali condizioni, tenendo conto che il Ministero del Lavoro¹⁶⁸ è intervenuto su questa significativa sentenza. Oggi il diritto del padre lavoratore di usufruire dei riposi giornalieri è riconosciuto anche quando la madre sia casalinga, “senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinino l’oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino”¹⁶⁹. La normativa così prevista si allinea agli orientamenti della Corte di Giustizia, così come stabilito nella sentenza *Roca Alvarez*¹⁷⁰.

Si segnala a questo riguardo una possibile disparità di trattamento: nel caso di madre lavoratrice, il padre può iniziare fin da subito ad usufruire dei riposi; mentre quando la genitrice svolge un lavoro subordinato, il padre può godere dei riposi solo in seguito alla sua rinuncia e, quindi, solo al rientro dal congedo di maternità o di quello parentale. Anche con riguardo a quest’ultima situazione, il padre, nel caso di lavoratrice subordinata, non può goderne quando la madre sia in congedo di maternità o parentale, cosa invece possibile nel caso della lavoratrice autonoma¹⁷¹.

Infine un apposito articolo¹⁷² è dedicato ai riposi per parto plurimo: si permette di raddoppiare i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. La dottrina prevalente ritiene che l’espressione “parto plurimo” si riferisca a tutti i possibili casi di pluralità: pertanto il raddoppio delle ore si applica da due gemelli in su¹⁷³.

Il Testo Unico prosegue con il trattamento normativo ed economico all’articolo 43 e quello previdenziale all’articolo 44. I riposi orari, erogati al 100% della retribuzione, nel settore privato sono carico dell’INPS; mentre in merito ai contributi previdenziali il Testo unico, rinviando al secondo comma dell’articolo 35, stabilisce che i riposi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il doppio dell’assegno sociale, il cui importo varia ogni anno.

¹⁶⁷ Circolare dell’INPS n. 118 del 2009.

¹⁶⁸ Circolare ministeriale del 16 novembre 2009.

¹⁶⁹ Nel frattempo il Consiglio di Stato ha cambiato orientamento, negando l’equiparazione dell’attività domestica ad attività lavorativa, senza peraltro non aver, almeno per il momento, provocato modifiche nell’applicazione amministrativa. Sentenza del Consiglio di Stato 22 ottobre 2009, n. 2732, in *Foro amm.*, 2009 p. 2406.

¹⁷⁰ Sentenza della Corte di Giustizia 30 settembre 2010, causa C-104/09. La causa si è occupata della normativa spagnola nel caso di un padre sposato ad una lavoratrice autonoma.

¹⁷¹ Gottardi D., “La tutela della maternità e della paternità”, in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, seconda edizione, volume sesto, in Zatti P., *Trattato di diritto di famiglia*, cit., p. 957.

¹⁷² L’articolo inserito dalla legge 53/2000 recepisce, in realtà, il costante orientamento giurisprudenziale. Sentenza Pretore di Venezia, 14 settembre 1998 n. 10260; TAR Valle d’Aosta 19 febbraio 1997 n. 24. Petrone M., *La nuova disciplina dei congedi parentali, di cura e formativi*, cit., p. 218.

¹⁷³ Corte di Appello Milano, sentenza del 12 aprile 2001, in *Orient. Giur. Lav.*, 2001, p. 332.

Nel pubblico impiego i riposi hanno, invece, la contribuzione obbligatoria, poiché l'ente datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione.

Nonostante le finalità dei riposi giornalieri si siano affrancate dall'agevolare l'allattamento materno per arrivare al preciso scopo di accudimento psicofisico del neonato, con l'evolversi della disciplina e grazie alle molteplici sentenze anche della Corte costituzionale, sono tutt'ora in corso azioni di contenzioso verso aziende che continuano a negare questo diritto, oggi pienamente acquisito, ai padri¹⁷⁴.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

L'ultimo dei Capi (VII) del Testo unico in materia di congedi riguarda i congedi per la malattia del figlio, materia prima assorbita nella nozione di astensione facoltativa.

Per prima cosa pare opportuno evidenziare il problema relativo alla nozione di malattia: l'orientamento giurisprudenziale ormai maggioritario ricomprende nella malattia del figlio non solo la fase acuta, ma anche la fase di convalescenza, «in cui il bambino, dopo il superamento dei sintomi acuti, deve ancora recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche e, quindi, ha necessità dell'assistenza per prevenire ricadute ed assicurare il completo suo ristabilimento»¹⁷⁵. Questo congedo (previsto all'art. 47¹⁷⁶) spetta ad entrambi i genitori per ciascun figlio, può essere fruito

¹⁷⁴ Viale V.-Zucaro R., *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, Working paper ADAPT n. 175, University press (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali, in www.bollettinoadapt.it, p. 15.

¹⁷⁵ Cassazione, sentenza n. 2953 del 4 aprile 1997.

¹⁷⁶ D.lgs. 151/2001, art. 47 "Congedo per la malattia del figlio" (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5):

«1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di con-

in maniera alternativa¹⁷⁷ e compete al richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Il periodo massimo di congedo previsto per i genitori quando il figlio sta male dipende dall'età di quest'ultimo: si ha un diritto senza limiti temporali fino a tre anni, mentre sono previsti cinque giorni l'anno tra i tre e gli otto anni d'età del bambino. Le patologie del minore devono essere certificate da un medico del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e ad esso non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia. Il bambino non può essere sottoposto a visita fiscale né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità¹⁷⁸.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Il Testo unico prevede l'interruzione del decorso delle ferie in godimento da parte del genitore in caso di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, tale interruzione è rimessa alla volontà del genitore che, dunque, può rinunciarvi. Come nel caso degli altri congedi, le assenze non sono computate ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 223/1991, mentre valgono ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità stessa. Il lavoratore che stia fruendo anche di questo congedo e rifiuti un'offerta di lavoro o l'avviamento a corsi di formazione professionale non subisce la sanzione della cancellazione dalle predette liste.

Il congedo non ha copertura economica, questa è prevista nella sola contrattazione collettiva dei comparti delle pubbliche amministrazioni in cui si contempla un mese al 100% della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni di vita del figlio. Per questo motivo, ovviamente, i lavoratori del pubblico impiego usufruiscono in misura maggiore di questo istituto. I congedi per la cura entro il compimento del terzo anno sono assistiti da contribuzione figurativa; nel pubblico impiego,

certo con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto».

¹⁷⁷ È pacifica l'osservazione che la motivazione di questo limite sia riscontrabile nella considerazione che l'interesse da soddisfare, assicurare al figlio malato una presenza adulta in caso di malattia, può utilmente essere appagato dalla presenza di un solo genitore. Vallauri M. V., "Congedi per malattia del figlio", in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi*, Il Sole24Ore, Milano 2001, p. 89.

¹⁷⁸ In questo modo si è superato il contrasto giurisprudenziale che era emerso. Papaleoni, "Riposi giornalieri, permessi e congedi per la malattia del figlio", in *Guida lav.*, 2001, n. 19, p. 35.

per i periodi retribuiti al 100% della retribuzione si versa la contribuzione obbligatoria, mentre i periodi non retribuiti sono accreditati con la contribuzione figurativa. Infine, quelli fruiti successivamente, fino agli otto anni d'età, danno diritto ad una contribuzione figurativa ridotta, cioè un valore pari al doppio dell'assegno sociale; nel pubblico impiego sono accreditati, al contrario, con la contribuzione figurativa piena.

Una particolare attenzione merita la disciplina dell'istituto per i genitori adottivi ed affidatari (art. 50): se il bambino al momento dell'adozione ha meno di sei anni i genitori possono fruire fino al compimento di tale età di un numero indefinito di congedi, mentre successivamente, fino al compimento dell'ottavo anno, ciascuno di essi può alternativamente astenersi dal lavoro per un periodo di cinque giorni all'anno. Se invece, il minore al momento dell'ingresso in famiglia ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo è fruibile solo nel corso dei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare per soli cinque giorni all'anno.

In ogni caso il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro è punito con sanzione amministrativa (art. 52).

CONGEDI PER L'ASSISTENZA ALLA DISABILITÀ

La nascita di un figlio con disabilità può comportare per i genitori una maggior difficoltà a coniugare l'assistenza al proprio figlio con le esigenze lavorative.

In Italia, dal 1992, con l'emanazione della legge quadro sulla disabilità (legge n. 104¹⁷⁹), sono state previste delle agevolazioni esplicitamente dirette ai genitori ed ai familiari di persone con disabilità grave e ai lavoratori disabili. Il Testo unico del 2001 contiene un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, tramite una tutela privilegiata, nelle cure e nell'assistenza del figlio disabile, anche in relazione all'età del figlio e al tipo di assistenza apprestabile al medesimo¹⁸⁰.

Innanzitutto si deve chiarire cosa la legge intende per disabilità: la legge n. 104/1992 all'articolo 3, primo comma definisce la persona in situazione di handicap «*colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione*». L'handicap assume il carattere della gravità «*qualora la minorazione, singola o pluri-*

¹⁷⁹ Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" in GU n. 39 del 17-02-1992.

¹⁸⁰ Lazzeroni L., "Nuove misure di tutela dei disabili", in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi parentali*, Il Sole24Ore, Milano 2001, p. 96.

ma, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione», così come previsto dall'articolo 3, terzo comma della legge 104/1992.

Le agevolazioni a favore di familiari con persone disabili sono alternative, e consistono nel prolungamento o nell'astensione facoltativa del lavoro o delle ore di permesso giornaliero retribuito.

Trascorso il periodo di congedo di maternità ed i successivi mesi di congedo parentale, la madre o il padre, anche adottivi, in situazione di gravità accertata, hanno diritto ad usufruire di un periodo di congedo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino (art. 33 Testo unico 151/2001¹⁸¹)¹⁸². In ogni caso la durata massima del congedo parentale e del suo prolungamento è di tre anni, che può essere fruita in via continuativa o frazionata, per ogni minore con handicap in situazione di gravità. Una delle condizioni¹⁸³ per accedere a questa agevolazione è che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, anche se il legislatore ha specificato, con una novella successiva (d.lgs. 119/2011)¹⁸⁴, che non si esclude il prolungamento del congedo parentale anche in caso di ricovero del minore in queste strutture quando viene richiesta dai sanitari la presenza del genitore (art. 33, d.lgs. 151/2001¹⁸⁵). La modifica all'articolo 33 del d.lgs. 119/2011 si può considerare

¹⁸¹ L'estensione del termine a dodici anni è stata inserita dal d.lgs. 80/2015, prima il termine era di otto anni.

¹⁸² Calafà L., "Disabilità, permessi e congedi dopo il collegato lavoro del 2010", in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, seconda edizione, volume sesto, in Zatti P., *Trattato di diritto di famiglia*, Giuffrè, Milano 2012, p. 1005.

¹⁸³ Gli altri requisiti sono: essere lavoratori dipendenti, pubblici o privati, anche a tempo determinato, ma in questo caso i permessi valgono fino alla scadenza del contratto; avere il riconoscimento della situazione di grave handicap del minore.

¹⁸⁴ L'art. 33 Testo unico viene modificato dall'art. 3 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi".

¹⁸⁵ D.lgs. 151/2001, art. 33 "Prolungamento del congedo" (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20):

«1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32».

opportuna anche perché chiarisce in termini generali che il congedo, seppur prolungato, conserva la natura di congedo parentale ordinario e come tale fruibile fino al compimento del dodicesimo anno ex articolo 32¹⁸⁶. Durante tale periodo, al lavoratore è riconosciuta, così come per il congedo parentale retribuito (dato che è appunto il suo prolungamento) un'indennità pari al 30% della retribuzione.

In alternativa alla possibilità di prolungare il suddetto periodo di congedo parentale, il secondo comma dell'articolo 33 del Testo unico prevede la facoltà di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito; tali permessi orari possono essere goduti dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al compimento di tre anni. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora¹⁸⁷.

Inoltre, in alternativa al prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, si riconosce ai genitori il diritto a tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, in maniera continuativa¹⁸⁸ o frazionata anche ad ore¹⁸⁹.

Infine con la finanziaria 2001 (legge n. 288 del 2000) è stato introdotto il congedo biennale retribuito: si tratta dell'opportunità, in aggiunta al congedo biennale non retribuito, grazie alla quale i genitori lavoratori di un bambino disabile, sia naturali che adottivi o affidatari, possono assentarsi dal lavoro fino a due anni senza subire alcuna penalizzazione retributiva¹⁹⁰. Il congedo è molto flessibile: può essere frazionato in giorni, settimane o mesi e può essere chiesto alternativamente, e non contemporaneamente dai genitori (nel caso i genitori siano morti o impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio disabile perché totalmente inabili, il beneficio viene esteso ai fratelli o alle sorelle conviventi¹⁹¹). Il periodo concesso non può superare i due anni ed in caso di affidamento esso è

¹⁸⁶ Il risultato raggiunto non è sicuramente banale, posto che una circolare dell'INPS (Circ. Inps 1 marzo 2011, n. 45) in seguito all'entrata in vigore della legge 182 del 2010 riporta il prolungamento al terzo anno di vita del figlio. Calafà L., "Congedi, aspettative, permessi, dopo il collegato lavoro", in Fiorillo L., Perulli A., *Rapporto individuale e processo del lavoro*, volume secondo, cit., p. 387.

¹⁸⁷ Petrone M., *La nuova disciplina dei congedi parentali, di cura e formativi*, cit., p. 159.

¹⁸⁸ Cassazione, sezione civile, sentenza del 16 maggio 2003 n. 7701.

¹⁸⁹ Malzani F., "Congedi parentali, formativi e tempi delle città. Art. 19 e 20", in *Leggi civ. comm.*, 2001, p. 1367.

¹⁹⁰ Viale V., Zucaro R., *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, Working paper ADAPT n. 175, University press (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali, cit., p. 35.

¹⁹¹ Corte costituzionale, sentenza del 16 giugno 2005 n. 223 con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, quinto comma, del d.lgs. 151/2000 che irragionevolmente limitava il congedo in capo ai fratelli ed alle sorelle del soggetto portatore di handicap al solo caso della scomparsa dei genitori, così non estendendo la tutela al caso di genitori impossibilitati a provvedere al figlio disabile.

fruibile fino alla data di affidamento. L'indennità prevista è pari all'ultima retribuzione ed è coperta da contribuzione previdenziale figurativa.

ASILO NIDO

Affinché la condivisione delle responsabilità genitoriali sia paritaria (non sbilanciata sulla figura materna), per affermare un più significativo sostegno alla conciliazione, soprattutto nel periodo che più risulta critico e complesso per una famiglia ovvero sia la nascita di un bambino, risulta necessario che lo Stato predisponga non solo una normativa ad hoc (come quella che abbiamo fin qui illustrato) che tuteli tale importante quanto delicato momento della vita ma soprattutto strutture pubbliche e private per far fronte ai diversi nuovi bisogni derivanti dalla necessità di assistenza dei figli.

È noto che nel nostro Paese il settore pubblico offre una copertura molto bassa, una delle peggiori in Europa anche a causa del minor tasso di occupazione femminile, rispetto ai reali bisogni di assistenza e cura. Tale mancata presenza pubblica costringe i cittadini che ne hanno l'esigenza a rivolgersi a servizi aggiuntivi privati molto onerosi e non sempre allineati e coerenti con gli orari di lavoro *full-time*. In particolare risulta molto carente la diffusione dei servizi per i neonati, da zero a tre anni, con meno del 10% riscontrato in Italia (contro il 50% della Danimarca); si ricorre quindi molto spesso al grande contributo dei nonni, in termini di gestione familiare ma molte volte anche economico. Senza dubbio il ruolo del nonno riveste carattere fondamentale nell'educazione infantile; lungi dal rimpiazzare quello genitoriale, diventa un punto di riferimento imprescindibile sia per i genitori che per i figli. Tuttavia l'ausilio dei nonni non può e non deve sofferire al sostegno pubblico in materia di aiuti familiari.

Da un po' di tempo anche le aziende si sono affiancate alle strutture private e pubbliche al fine di venire incontro alle necessità dei genitori lavoratori. Per far fronte alle carenze pubbliche allora sono nati, prendendo a riferimento gli altri Paesi già notevolmente all'avanguardia in questo settore, gli asili nido aziendali. Quest'ultimi si distinguono in: *nido aziendale* vero e proprio, con cui si intende una struttura posta all'interno dell'azienda e gestita da personale assunto dalla stessa o derivante da cooperative di servizi; il *nido interaziendale*, gestito da diversi enti con lo scopo di massimizzare i benefici e minimizzare i costi di gestione. La loro opera non si limita ad affrontare le necessità dei dipendenti: in molti casi infatti si preferisce optare per la realizzazione di asili nido che possano accogliere anche bambini di famiglie esterne all'azienda ma abitanti nei dintorni della stessa. La ragione di questa opzione nasce da una scelta sia di tipo economico che sociale; la prima, e forse anche la principale e più ricorrente, con-

sente di raggruppare un maggior numero di partecipanti, onde garantirne l'economicità e la diminuzione della spesa sia per quelli sostenuti in prima persona dall'ente che per quelli sorretti dalle rette degli impiegati. La seconda motivazione nasce dall'intenzione di sviluppare azioni e di conseguenza reazioni positive nel contesto locale, creando in tal modo una situazione di benessere e sviluppo attorno al territorio di riferimento dell'azienda. Si è visto infatti che i lavoratori privilegiano la frequenza presso asili vicini alla propria casa, che favoriscono gli spostamenti e la gestione dei tempi di trasporto, oltre che la creazione di una trama di relazioni con altre famiglie limitrofe che va a beneficio della socialità del figlio¹⁹².

Infine, il *nido in convezione*, vale a dire la creazione di collegamenti convenzionati (mediante il pagamento di una parte della retta) con strutture site nelle vicinanze della sede. Risulta essere quello maggiormente utilizzato dalle imprese perché consente di offrire ai propri dipendenti una miglior conciliazione vita-lavoro senza dover investire in maniera importante nella creazione di un complesso ad hoc.

I benefici derivanti da questo strumento sono molteplici e diversificati, di alcuni si è già fatto cenno precedentemente ma si ritiene doveroso approfondire maggiormente. Per prima cosa, come già detto, si riducono i costi e i tempi di spostamento, consentendo una migliore organizzazione delle attività ordinarie e delle responsabilità familiari, oltre a permettere la ripresa dell'attività lavorativa pur assicurando le dovute cure ai bambini. Il lavoratore, a livello statistico nella maggior parte delle volte la madre, ha una facilitazione al rientro al lavoro perché sereno e non preoccupato di gestire le necessità del bambino che viene posto al centro dell'attenzione di personale tecnicamente preparato e costantemente presente in sua assenza. Come effetto consequenziale aumenta anche il livello di soddisfazione, il senso d'appartenenza all'azienda, la concentrazione sul lavoro e un miglioramento dell'efficienza delle proprie mansioni. Di questo chiaramente beneficia anche l'azienda che riduce l'assenteismo e fidelizza il lavoratore.

Appare palese che l'azienda per ricavare i suddetti benefici è costretta ad investire non poco capitale nella creazione o nel sostegno per la retta dell'asilo nido, ma posto che lo Stato è intervenuto negli anni con diverse norme agevolative che finanziano questi progetti, si ritiene esista una buona simmetria tra le voci di costo da una parte e i benefici derivanti dall'altra.

¹⁹² Basilico I., Gini c. (a cura di), *Lombardia: Territorio della Conciliazione. Imprese, Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni non Profit family in Lombardia. L'esperienza del Premio FamigliaLavoro*, III edizione, in www.asl.lecco.it.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

In Portogallo è stata progettata una banca ore per l'infanzia, con cui si offre un servizio di *baby-sitting* in qualsiasi momento della giornata, per tutto l'arco della settimana e anche per esigenze diverse dal lavoro con la possibilità di lasciare i figli per una durata complessiva di un certo numero di ore prestabilite per ciascuna famiglia.

In Olanda è stato istituito un servizio di accoglienza bambini anche durante il fine settimana ed il periodo estivo; in Svezia è stato creato un asilo nido aperto anche la notte, per venire incontro al personale soggetto a turni di un presidio sanitario-ospedaliero. I dipendenti di questa struttura possono fruire comodamente dell'asilo nido anche in orari che normalmente non risultavano coperti da alcun servizio pubblico¹⁹³.

CURA DEGLI ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI

Gli interventi pubblici in materia di *Long-term Care* sono largamente insufficienti a far fronte alla domanda espressa; sostenere politiche in prospettiva *family-friendly* per l'assistenza degli anziani è tutt'altro che scontato e raramente praticato¹⁹⁴.

Per assolvere all'impegno assistenziale l'attenzione si pone nei confronti del *caregiver*, nella maggior parte dei casi prevalentemente identificato con la figura femminile, che si trova a dover accantonare i propri bisogni personali e dover mediare le esigenze lavorative con l'assistenza al proprio parente anziano spesso anche contemporaneamente con quelle dei propri figli. Tale impegno è solitamente tenuto in poca considerazione e sovente viene dato per scontato e legato esclusivamente al mondo dei legami affettivi e parentali.

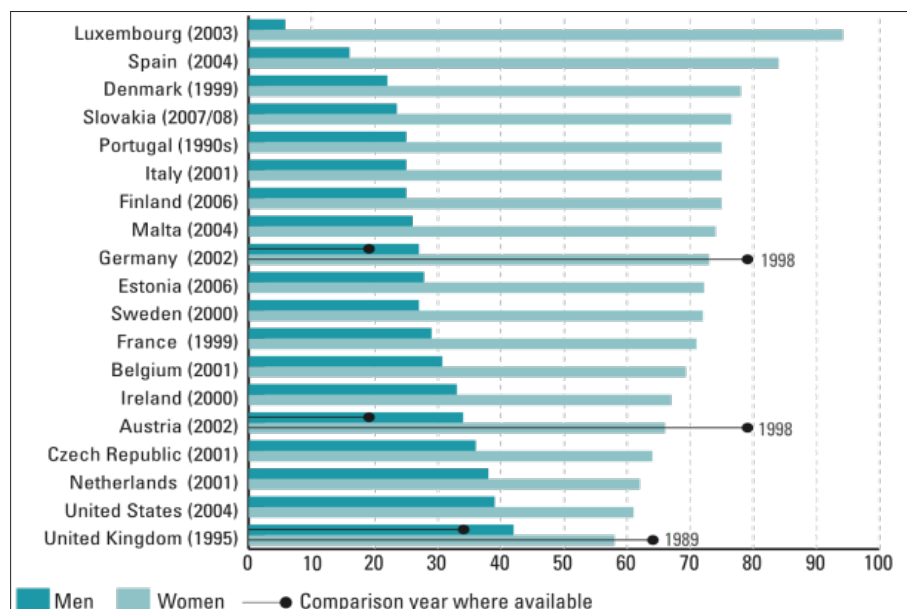
In tutta Europa l'assistenza agli anziani gravita attorno a due poli, le cure prestate dalla *formal care* e quelle della *informal care*: a lungo nessuno ha posto attenzione al lavoro di cura non retribuito gravante sui parenti ed amici ed ancora oggi parte delle cure rimangono responsabilità dell'*informal care*, che in tante situazioni resta necessaria ad integrare i vuoti delle attività assistenziali professionali¹⁹⁵.

¹⁹³ Provincia di Torino, Quaderno di lavoro: *La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*, cit., p. 44.

¹⁹⁴ Di Rosa M., Barbabella F., Poli A., Balducci F., "L'altra bussola: le strategie di sostegno familiare e privato", in N.N.A., *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia*, 5° Rapporto, Un Futuro da ricostruire, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2015, p. 35, in www.maggioli.it.

¹⁹⁵ Hoffmann F., Rodrigues R., *Informal Carers: Who Takes Care of Them?*, European Centre Policy Brief Series, 2010, P. 2, www.euro.centre.org/data/1274190382__99603.pdf.

FIGURA n. 8 – *Informal family carers per genere e paese, un mondo femminile*



Fonte: European Centre, Huber M.-Rodrigues R.-Hoffmann F.-Gasior K.-Marin B., *Informal carers: the backbone of long-term care*, 2010, in www.eurocentre.org; National sources, OECD (2005) and EUROFAMCARE national reports

Soprattutto in Italia questo ambito è molto delicato perché a farsi carico di tutte le incombenze proprie e di cura delle generazioni senili e giovani sono quasi esclusivamente le donne, condotte spesso in una situazione di «*sovraccarico funzionale*»¹⁹⁶. Le tendenze mostrano infatti un aumento sempre maggiore di famiglie che rinunciano all’inserimento dei propri parenti anziani non autosufficienti in strutture specializzate per non dover sostenere il costo della retta, assumendosi di conseguenza l’onere di assisterli personalmente¹⁹⁷. D’altra parte lo strumento dell’erogazione di aiuti economici alle famiglie al posto della prestazione di servizi non sempre viene utilizzato nella maniera corretta e spesso non si ricorre all’aiuto di personale specializzato proprio a causa dei notevoli costi che, nonostante il contributo statale, devono in buona misura essere sopportati anche dalla famiglia.

¹⁹⁶ Bramanti D., *Famiglie e cure degli anziani non autosufficienti: alla ricerca di buone pratiche in tre aree territoriali*, p. 233, in www.centridiateneo.unicatt.it/famiglia-Famiglie_e_Cura_degli_anziani.pdf.

¹⁹⁷ Gori C., Guaita A., Pesaresi F., Trabucchi M., “Lo Stato: le politiche nazionali”, in N.N.A., *L’assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 5° Rapporto*, Un Futuro da ricostruire, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2015, in www.maggioli.it.

Nello scenario sociale contemporaneo si devono trovare soluzioni ed agire mediante interventi che coordinino insieme queste esigenze complesse e alle volte contrapposte¹⁹⁸. Esiste la necessità di nuove misure a sostegno della famiglia in queste particolari casistiche, tenendo anche conto di come tali modalità di responsabilità di cura vengono distribuite tra la famiglia e la collettività. Per di più, posto che il tenore e l'aspettativa di vita sono molto migliorati, il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è destinato ad aumentare sempre più ed i bisogni delle persone anziane saranno sempre maggiori.

INDENNITÀ PER LA FAMIGLIA

Premesso che si possono offrire ai lavoratori una grande e variegata gamma di *benefits* per la famiglia, quelli più comuni sono sicuramente i *voucher* di cura. Dalle ricerche condotte sono tuttavia emerse numerose altre misure volte a sostenere la famiglia e non per forza direttamente legate alla prestazione lavorativa: le borse di studio per i figli meritevoli, il rimborso dei libri di testo scolastici, stage e tirocini, integrazioni salariali, affitti agevolati ed anticipazioni del TFR.

La volontà di identificare il reale fabbisogno dei lavoratori consente di creare strumenti e misure strettamente plasmate sulle persone e sulle diverse esigenze del singolo.

Voucher di cura

Con l'espressione *voucher* si intende un buono per l'acquisto di determinati servizi per la famiglia, prestati sia dal pubblico che dal privato; in sostanza una sorta di scambio tra tempo di cura e buoni spesa. Questo consente di addivenire a prezzi favorevoli e convenienti per le faccende di cura che possono aiutare i genitori lavoratori a gestire in maniera più facile i propri compiti familiari. I servizi essenzialmente si sostanziano in buoni per la *baby-sitter* o per l'asilo nido, ma sono ricompresi anche quelli per la cura di anziani e malati a domicilio, le prestazioni mediche e quelle sanitarie.

In Italia, la norma (inserita dalla riforma Fornero nel 2012 con la legge n. 92 «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», con carattere sperimentale e durata limitata, successivamente confermata e prorogata dalla legge di Stabilità 2016) prevede un sostegno economico per ciascun bambino, in cambio della rinuncia al congedo parentale da parte della madre, onde permetterle così di tornare subito al lavoro al termine del congedo di maternità. Quindi le neo mamme, dopo il periodo di astensione obbligatoria, entro gli

¹⁹⁸ Del Favero A. L., "L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia", in *Agenas, La presa in carico degli anziani non autosufficienti*, p. 33, in www.socialesalute.it.

undici mesi successivi e in sostituzione (anche parziale) alla fruizione del congedo parentale, possono chiedere un *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o in alternativa un contributo per l'iscrizione all'asilo, pubblico o privato¹⁹⁹.

La manovra del 2016 estende questa possibilità anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici e la stessa agevolazione è pure riconosciuta alle madri lavoratrici *part-time*, ma in misura proporzionale all'orario del contratto.

Il contributo ammonta a 600 euro al mese per massimo sei mesi per le lavoratrici dipendenti (per un totale di 3600 euro), mentre per le lavoratrici autonome e per le imprenditrici la durata massima ammonta a tre mesi per un importo di 1800 euro, equiparandole in tal modo alle lavoratrici parasubordinate. La possibilità di ottenere il contributo economico concesso dallo Stato è prevista per ciascun figlio, purché la madre lavoratrice rientri nelle condizioni previste e possieda i requisiti di accesso a tale beneficio. Il ritiro dei *voucher* può avvenire ratealmente o in un'unica soluzione, a condizione che siano ritirati in un periodo di centoventi giorni successivi all'accoglimento della domanda presentata online.

Il *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* oppure per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, realizza un'importante contributo all'occupazione femminile in Italia e allo stesso tempo sostiene i servizi di prima infanzia, molto carenti nel nostro paese con particolare riguardo al centrosud. L'intento è quello di dare una concreta risposta all'obiettivo delle pari opportunità all'accesso al mercato del lavoro, nonché all'esigenza di contrastare l'impoverimento del reddito familiare.

I *voucher* supportano la madre nella cura, ma non è così scontato che questa sia la strada giusta per trovare una riconciliazione tra i tempi di vita e di lavoro²⁰⁰: infatti questa previsione dovrebbe portare alla conseguente maggior utilizzazione dei servizi di cura, che d'altra parte dovrebbero essere implementati, risultando così idonei e fruibili²⁰¹.

La dottrina ha ritenuto anomalo il fatto di rendere interscambiabili diritti di contenuto profondamente diverso, l'uno volto a far stare la madre con il bambino nei momenti più impegnativi e difficili, l'altro limitato ad un mero aiuto economico, con una *ratio* del tutto opposta. Ulteriore critica mossa dalla dottrina consiste nella disparità di trattamento, solo parzialmente sanata dall'intervento del

¹⁹⁹ <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/legge-di-stabilita-2016-voucher-per-servizi-di-baby-sitting-proroga-di-un-anno>.

²⁰⁰ Renga S., "Disposizioni sulla genitorialità: congedo di paternità e *vouchers*", in Cinelli M., Ferrari G., Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, cit., p. 680.

²⁰¹ Come evidenziato da un rapporto i servizi per bambini, anziani e disabili sono pochi, mancano di qualità e sono costosi. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Report on Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, Bruxelles, 2008, in www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/reconciliationfinal28aug2008__en.pdf.

2016, tra madri lavoratrici subordinate e lavoratrici autonome, che alimenta la disapprovazione di far dipendere la cura del figlio dalla condizione lavorativa dei genitori già più volte richiamata dalla Corte costituzionale²⁰². Quest'ultima infatti da tempo ha fatto notare che gli istituti a salvaguardia della maternità hanno anche il fine esclusivo e precipuo di tutelare gli interessi del minore, non solo per quanto riguarda le esigenze fisiologiche ma anche quelle relazionali ed affettive, fondamentali nella creazione della personalità²⁰³.

Come vedremo in seguito e più dettagliatamente, alcune regioni (tra le quali l'esperienza Futura del Friuli Venezia Giulia²⁰⁴) hanno già sperimentato progetti di *voucher* per l'acquisizione di servizi di cura promuovendo esperienze ed iniziative di *benchmarking* nazionale.

Borse di studio e stage per i figli dei dipendenti

Esiste in molte aziende il supporto anche economico mediante il riconoscimento di borse di studio. Tale misura da un lato dimostra l'interesse nei confronti delle esigenze e i desideri famigliari integrandone la disponibilità economica e dall'altro assicura la promozione, la crescita e lo sviluppo di futuri talenti legati all'azienda da un sentimento positivo²⁰⁵.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

In Germania la "Home Services and Employment" propone servizi di conciliazione vita-lavoro alle aziende, le quali acquistano tali prestazioni per offrire ai propri dipendenti benefit, tra cui appunto sostegno alle madri con bambini piccoli, assistenza anche domiciliare agli anziani.

In Francia, all'Ospedale di Saint Camille di Parigi una cooperativa di disoccupati, finanziata unicamente dai dipendenti, offre una serie di servizi che aiutano ad alleggerire il carico di impegni gravante sui lavoratori²⁰⁶.

²⁰² Brolo M., "Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi", in *lav. giur.*, 2013, p. 118.

²⁰³ Si possono ricordare le sentenze della Corte costituzionale n. 179 del 1993; 14 del 2003; 385 del 2005; 257 del 2012.

²⁰⁴ In base all'indagine del 2012 del Centro Studi Red-sintesi il Friuli Venezia Giulia contende il primato al Trentino Alto Adige per quanto riguarda la valorizzazione del potenziale femminile. Sole 24 Ore del 7/1/2013-Il nord est scommette sulle donne in www.centrostudi-sintesi.com.

²⁰⁵ Basilico I., Gini C. (a cura di), *Lombardia: Territorio della Conciliazione. Imprese, Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni non Profit family in Lombardia. L'esperienza del Premio FamigliaLavoro*, cit., p. 34.

²⁰⁶ Provincia di Torino, *Quaderno di lavoro: La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*, compendio di documentazione, cit., p. 45.

4.4 SERVIZI PER I LAVORATORI

Rientrano in questa categoria tutti i servizi che hanno il fine precipuo di semplificare le attività del lavoratore, concedendogli così maggior tempo libero assicurandone di conseguenza un miglior livello di benessere e tranquillità.

I servizi possono essere i più vari, ma per lo più sono servizi di assistenza, consulenza ed informazione, supporto nel disbrigo pratiche e nel sostegno alle attività domestiche. Possono essere strutturati all'interno dell'ente e gestiti direttamente anche mediante sportelli con personale dedicato, oppure essere affidati a società esterne, specializzate nella gestione dello stile di vita dei dipendenti.

SERVIZI DI FACILITAZIONE (*TIME SAVING*)

Sono l'insieme di servizi offerti ai lavoratori a sostegno dei diversi impegni domestici, declinabili su diverse necessità sia di uomini sia di donne, con diverse esigenze di conciliazione. Queste iniziative si sostanziano nel supporto al disbrigo delle pratiche e di posta, pagamento di bollette, accesso ai servizi territoriali e supporto in quelli fiscali, sostegno alle attività domestiche come ad esempio la spesa raggruppata o quella online ovvero recapitata in azienda, il servizio di lavanderia o l'acquisto e la consegna di farmaci.

Molte aziende, al fine di ridurre i tempi di trasferimento casa-lavoro ed il relativo stress correlato, hanno predisposto bus-navette ovvero ampi parcheggi riservati ai mezzi dei dipendenti.

Tendenzialmente sono le aziende di grandi dimensioni ad attivare questi servizi con lo scopo di consentire un reale risparmio di tempo dei dipendenti, liberandoli da incombenze comuni e frequenti. Tuttavia anche nelle medie e piccole aziende tale possibilità può essere vantaggiosa per il datore di lavoro perché riesce a diminuire l'assenteismo derivante da impegni familiari. Per un contenimento dei costi, in queste realtà nella maggior parte dei casi si ricorre a convenzioni e accordi sul territorio in modo da ampliare le potenziali richieste.

La possibilità di usufruire di questi servizi comporta notevoli vantaggi per i beneficiari, che si traducono però anche in benefici per l'azienda: riduzione dell'assenteismo, ruolo attivo nell'abbattimento dello stress lavoro correlato, miglioramento del clima interno e dell'immagine, maggior attrazione di nuove risorse e riduzione del rischio di sottrazione del personale competente da parte della concorrenza.

Una prima categoria di progetti, che consegue agli strumenti che abbiamo visto fin ora, riguarda gli interventi di *tutoring*, *coaching*, *mentoring* e *counseling* al rientro del lavoro (con una differenza tra ciascuna previsione molto lieve e sottile). Questo particolare momento, magari vissuto anche in maniera simultanea alla persistente necessità di prendersi cura dei figli, necessità di un supporto ad affrontare le complessità e le difficoltà del rientro. Le soluzioni più adeguate consistono in un primo periodo di formazione ed aggiornamento di contenuto tecnico-professionale in modo da permettere al dipendente di integrarsi nuovamente nella realtà e nella mentalità lavorativa. Si tratta di un sostegno a rinforzare le competenze utili allo svolgimento delle mansioni richieste per rimanere sempre competitivi e aggiornati, necessità che deriva dal fatto che in questo particolare momento storico le tecnologie subiscono mutamenti continui e repentini. Una formazione mirata ed efficace consente di ridurre il senso di inadeguatezza provato dal lavoratore al rientro da prolungate assenze e a contribuire ad un miglioramento delle prestazioni²⁰⁷.

Un secondo ordine di intervento riguarda la formazione, soprattutto manageriale, al tema della conciliazione per promuovere e sviluppare una *leadership* sensibile alle tematiche *family-friendly*. Riservare tali azioni a chi ha ruoli apicali consente di avere diversi ordini di benefici, innanzitutto incoraggiare l'adozione delle buone prassi per ottenere risultati in prima persona e comprendere maggiormente le esigenze che derivano dall'intraprendere queste direzioni. Questo comporta anche l'utile strumento dell'esempio, che indirettamente va a vantaggio dei dipendenti, perché abbatte le spesso grandi barriere, principalmente culturali, che impediscono l'uso di strumenti *family-friendly*, in particolare per gli uomini. Infatti, nella maggior parte dei casi i datori di lavoro, ma anche gli stessi colleghi, reputano le cure dei propri familiari una «mancanza di virilità» e quindi in tal senso perpetua un fattore di discriminazione. Se invece il proprio capo per primo fa uso degli strumenti di conciliazione messi a disposizione non solo riduce il timore ed il rischio del lavoratore di essere penalizzato ma aumenta in maniera esponenziale il numero di chi se ne avvale.

Da tempo si vuole porre in evidenza che bisogna discostarsi dalla tradizionale concezione, che vede la presenza fisica e il tempo dedicato al lavoro come principale indice di produttività ed efficienza lavorativa, per favorire il metodo più meritocratico che premia chi ottiene risultati concreti e arriva agli obiettivi prefissati. Quest'ultimo criterio di valutazione non solo ricompensa la competenza

²⁰⁷ Ghislieri C., Colombo L. (a cura di), *Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia. Teoria e ricerche in organizzazione*, Raffaello Cortina Editore, Milano 2014, p. 53.

e l'abilità personale, ma consente anche di organizzare al meglio il proprio tempo lavorativo e di conseguenza anche quello familiare.

Quanto all'informazione, la formazione di una cultura aziendale riguardante il tema della conciliazione deve passare obbligatoriamente attraverso il passaggio dell'informazione. La comunicazione dovrebbe arrivare sia dall'esterno, cioè dalle campagne pubbliche volte a sensibilizzare tutta la popolazione a politiche di tal genere, ma anche e soprattutto internamente all'azienda o all'ente. Le modalità possono distinguersi in svariati tipi, dalla più tradizionale che consiste nella pubblicazione di periodici e comunicazioni aziendali, alle *newsletter* o la creazione di uno spazio all'interno del proprio sito dedicato in maniera esclusiva al tema che ci occupa. Le proposte più recenti prevedono l'utilizzo dei forum, all'interno dei quali i dipendenti possono esporre i propri dubbi, confrontarsi e addivenire al confronto di soluzioni comuni o di possibili attività finalizzate alla gestione della stessa problematica.

Casi di BEST PRACTICES a livello europeo

In Finlandia il centro per la ricerca e lo sviluppo della sanità e del *welfare* studia le possibili formule per una miglior conciliazione tra lavoro e famiglia. Viene poi redatto un manuale contenente la legislazione nazionale, i diversi tipi di contratti collettivi, gli accordi e le buone pratiche aziendali. In Danimarca il Ministero ha pubblicato una guida per offrire spunti e suggerimenti per i lavoratori, in particolare i genitori, che richiedono una maggior conciliazione tra gli oneri professionali e familiari²⁰⁸.

²⁰⁸ Provincia di Torino, Quaderno di lavoro: *La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*, compendio di documentazione, cit., p. 43.

5.

Esempi di buone prassi in Italia

L'obiettivo principale di questa ricognizione, con brevi descrizioni delle buone pratiche sia a livello pubblico che privato, è quello di sollecitare confronti e di conseguenza innescare emulazioni e competizioni positive tra realtà organizzative simili o distinte. Porre in luce tutte le iniziative offre non solo una buona pubblicità per l'azienda, che può attrarre a sé clienti oltre che personale specializzato allettato da queste forme di incentivi, ma anche il consolidarsi di migliori condizioni lavorative per i dipendenti soprattutto in periodi particolarmente difficili e critici dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro.

L'enumerazione di esempi concreti e di buone prassi si ritiene essere il modo più semplice, utile ed efficace a stimolare la creazione di nuovi equilibri ed a sperimentare nuove modalità di iniziative. Proprio per questo motivo, ritenuto il più valido anche da chi scrive, di seguito procederemo con la stessa metodologia.

Lo Stato ha un ruolo fondamentale nell'incentivo, mediante campagne informative e sussidi economici premiali. Il valore del denaro è divenuto con il tempo il principio cardine del mercato del lavoro e dell'economia, mentre le vere abilità ed i talenti vengono tralasciati e dati per scontato. Per questo motivo è necessario sostenere l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare e proprio lo sviluppo in sinergia del welfare territoriale insieme a quello aziendale ed interaziendale consente di dare una risposta efficiente e di migliorare i servizi volti a sostenere le famiglie

impegnate sia nella professione sia nei compiti di cura di bambini piccoli e/o di anziani non più autosufficienti.

A tal proposito sembra opportuno segnalare l'attivazione da parte della Regione Autonoma Friuli Venezia-Giulia (finanziata dall'Unione europea) di un percorso di sperimentazione, mediante interventi normativi e buone prassi, volto a rimuovere alcune delle più critiche questioni legate al problema del *work and life balance*²⁰⁹. Il progetto, avviato nel 2003 con il nome "Futura – Servizi di pari opportunità", parte dall'assunto (tuttora persistente) del notevole *gap* occupazionale che intercorre tra lavoratori di sesso diverso²¹⁰ ed ha lo scopo, inizialmente rivolto solo alle donne residenti ma poi aperto anche agli uomini (che dimostrino di essere l'unica figura del nucleo familiare, occupati a tempo pieno o in formazione), di aiutare le madri e i padri alla conciliazione delle responsabilità. L'obiettivo principale di *Futura* è stato quello di «attivare un percorso per cui il passaggio da un welfare di assistenza ad uno basato sull'affermazione dei diritti e delle opportunità realizzi un circolo virtuoso, nell'ambito del quale lo stesso sistema del welfare possa incrementare la crescita economica favorendo l'aumento di ricchezza, da reinvestire poi nell'ulteriore miglioramento delle tutele»²¹¹.

Il programma offriva servizi quali l'accoglimento in strutture educative (asili nido, scuole materne, scuole private, centri estivi) e l'erogazione di *voucher*²¹² per

²⁰⁹ Cristini C., *La domanda di conciliazione della doppia presenza in Friuli Venezia Giulia*, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2006*, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca, 2006, p. 169.

²¹⁰ Le donne in Italia, e in generale in tutti gli Stati europei con percentuali diverse tra loro, si trovano ancora in una posizione decisamente svantaggiata rispetto agli uomini: rappresentano il 51,4% della popolazione italiana, ma solo il 28% della forza lavoro, il 38% degli occupati ed il 53% delle persone in cerca di occupazione. Mentre gli uomini il 48,6% della popolazione complessiva, il 48% della forza lavoro, il 63% degli occupati e il 47% delle persone in cerca di occupazione. La statistica è a base nazionale ma i tassi di variazione dell'occupazione variano a seconda dell'area geografica con una netta diminuzione del lavoro femminile al sud rispetto al nord. Carbone A. E., Venuleo C., "Il mercato del lavoro in una prospettiva di genere", in Battiston L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, Italia lavoro per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, p. 17.

La differenza di genere si manifesta ancora più profondamente a livello retributivo, *gender pay gap*: il dislivello nei redditi da lavoro tra uomini e donne si è ridotto nell'ultimo decennio restando tuttavia su valori elevati. Secondo le stime Eurostat nelle economie dell'Unione europea le donne guadagnano in media circa il 16,4% in meno degli uomini e in Italia mediamente il 6,7% in meno. Centra M., *Differenziali retributivi e bilancio familiare*, in Battiston L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, cit., p. 86; Commissione europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea*, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea, 2014, Belgio 2014, p. 11.

²¹¹ Nunin R., "Una buona prassi per la conciliazione. Il programma 'Futura' della Regione Friuli Venezia Giulia", in Ballestrero M. V., De Simone G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino 2009, p. 259.

²¹² Sono contemplati tre tipi di *vouchers*: il "buono servizi n. 1" previsto per la partecipazione a corsi di formazione professionali finanziati dalla Regione. Il "buono servizi n. 2" previ-

acquistare servizi di cura o assistenza per i propri familiari (per figli se minori di 15 anni)²¹³.

Gli esiti di *Futura* hanno evidenziato che, benché il progetto considerasse il lavoro di cura sia dei bambini che degli anziani, la richiesta prevalente è stata per i servizi di primissima infanzia, a riprova del fatto che i profili di maggiore criticità emergono nel conciliare le responsabilità genitoriali di bambini appena nati. La successiva apertura verso i padri, sebbene ne abbia coinvolto soltanto pochi (sono pervenute 12 domande, pari allo 0,3%)²¹⁴, palesa quanto sia necessario che gli interventi normativi, le azioni positive e gli strumenti di flessibilità *family friendly* si rivolgano anche agli uomini (come pure indicato dall'Unione europea) per promuovere una maggior condivisione del lavoro di cura²¹⁵.

A riguardo anche la Regione Piemonte, con il bando "Insieme a papà", ha previsto l'erogazione di un contributo²¹⁶ ai padri lavoratori dipendenti del settore

sto per le donne assunte a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione di almeno tre mesi, o al rientro dal congedo di maternità o la fruizione dei permessi per allattamento o un periodo di congedo parentale di almeno tre mesi, o che trasformino il contratto di lavoro da *part-time* a tempo pieno, o che abbiano avviato un'impresa o intrapreso una libera professione da meno di tre anni; per gli uomini a seguito del godimento del congedo parentale. Il "buono servizi n. 3" previsto per donne e uomini che debbano prendersi cura di figli con meno di tre anni. Nunin R., "Introduzione. La conciliazione vita/lavoro nelle politiche sociali della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia", in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007, p. 146.

²¹³ Rossi G., Bramanti D., Meda S., "Sostenere gli anziani e le loro famiglie è possibile: alcuni esempi emblematici", in Donati P. (a cura di), *Famiglie e bisogni sociale: la frontiera delle buone prassi*, Franco Angeli, Milano, p. 382.

²¹⁴ Cristini C., *La conciliazione tra vita e lavoro: da problema a opportunità di sviluppo per il Friuli Venezia Giulia*, in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. A cura dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2007*, FrancoAngeli, Milano 2007, p. 102.

²¹⁵ Questa progressiva valorizzazione del ruolo paterno si sostanzia già in alcuni interventi normativi del Friuli Venezia Giulia: l.r. 9 agosto 2005 n. 18 ("Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"); l.r. 31 marzo 2006 n. 6 ("Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale"); l.r. 7 luglio 2006 n. 11 ("Interventi regionali a sostegno della famiglia e della genitorialità"). In Nunin R., "Dalla conciliazione alla condivisione. Valorizzazione del ruolo paterno e interventi del legislatore regionale: il caso del Friuli Venezia Giulia", in Calafà L., *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna 2007, p. 212, 216; Del Piero M., "Le politiche di welfare della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia", in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007, p. 152; Pigozzo G., "I recenti interventi normativi in tema di sostegno alle famiglie e welfare regionale", in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007, p. 159.

Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, *Oltre Futura. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile*, a cura della Consigliera regionale di parità, FrancoAngeli, Milano 2008, p. 132.

²¹⁶ Il contributo economico è pari a 400 euro per ogni mese solare di congedo parentale usufruito ai sensi del d.lgs. 151/2001. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale superiore a tre mesi consecutivi il contributo è di 450 euro mensili per i mesi consecutivi oltre il terzo. In seguito all'emanazione del d.lgs. 80/2015 il provvedimento viene ricono-

privato che usufruiscono del congedo parentale (al posto della madre lavoratrice) nel primo anno di vita del loro bambino, o per i padri adottivi o affidatari, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore. Il progetto ha avuto risultati molto positivi ed incoraggianti, tanto da esser stato prorogato. Sempre in tale Regione la Consigliera di parità della Provincia di Torino è intervenuta con una serie di campagne informative ed opuscoli destinati sia ai neogenitori ("I nostri auguri tra opportunità e diritti") che alle aziende ("L'azienda amica delle Mamme e dei Papà"). Lo scopo principale è sopperire ad una delle maggiori difficoltà in questo campo, ovvero la scarsa conoscenza. Sono pochissime infatti le aziende che dichiarano di essere informate sulle iniziative promosse dagli enti pubblici per finanziare e supportare economicamente la realizzazione di progetti di *work-life balance*. Gli opuscoli informativi, redatti e diffusi anche in diverse lingue²¹⁷, contengono diritti e possibilità riconosciuti ai genitori durante i congedi, informazioni, soluzioni concrete e possibili, referenti ed uffici a cui rivolgersi per avere un quadro più completo²¹⁸.

A.S.L. DELLA PROVINCIA DI LODI²¹⁹

L'azienda da diversi anni ha avviato corsi per sensibilizzare i lavoratori sulle pari opportunità mediante l'istituzione di un comitato per la parità. Procedendo su questo percorso, tra i dipendenti è stata condotta un'indagine durante un corso formativo/informativo con lo scopo di individuare i rispettivi e diversi bisogni legati al tema, per favorire un cambiamento riprogettando tempi e luoghi di lavoro. Il risultato che ne è emerso ha dimostrato come l'esigenza si attesti sempre sulla maggiore flessibilità di orari, successivamente sulla facilitazione nei trasporti e nei servizi di parcheggio e sull'assistenza estiva per i figli.

Sono quindi state inserite forme di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, incentivazione del *part-time* e facoltà, mediante l'istituzione della banca ore, di recuperare le ore di straordinario durante momenti di esigenza familiare. Oltre a questo si stanno sperimentando forme di telelavoro presso la propria abitazione con la presenza in sede limitata ad alcuni giorni della settimana; il progetto è

sciuto anche ai padri che fruiscono del congedo parentale su base oraria per mesi solari interi e non frazioni di essi. L'importo in tal caso ammonta in 200 euro mensili o 225 euro per i mesi consecutivi oltre il terzo. In www.regione.piemonte.it.

²¹⁷ In dettaglio gli opuscoli informativi diffusi e scaricabili dal sito sono disponibili in italiano, inglese, albanese, arabo, francese, spagnolo e rumeno. www.consiglieraparitatorino.it.

²¹⁸ Opuscolo della Consigliera di parità della Provincia di Torino, L'Azienda Amica delle Mamme e dei Papà, p. 3, www.provincia.torino.gov.it/pari__opportunita.

²¹⁹ Lebane A., *La conciliazione tra spazio privato e pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, cit., p. 17,33.

partito da una collaboratrice che, avendo figli nonché la residenza molto distante, richiedeva maggior supporto e una diversa organizzazione del suo lavoro con risultati ottimi sia dal punto di vista del profitto lavorativo che dell'equilibrio con i suoi oneri domestici.

Inoltre, per venire incontro alle richieste dei lavoratori, si sono attivate delle convenzioni con centri estivi al fine di aiutare i genitori, soprattutto economicamente, a gestire il critico momento della pausa scolastica.

POLITECNICO DI TORINO²²⁰

Punto di riferimento ed eccellenza della formazione universitaria italiana, l'ateneo è riconosciuto come uno dei migliori sia a livello nazionale che internazionale nella formazione e nella ricerca tecnico-scientifica. Da quando nel 2010 il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) ha attribuito la quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario sulla base delle performance delle Università, il Politecnico si è sempre classificato tra i primi atenei d'Italia.

Tutti i progetti attuati dall'ente nascono dalla piena collaborazione e dal grande impegno di tutto il personale per assicurare un clima e un ambiente coinvolgente e formativo. Le linee guida sono contenute in un Piano Strategico "Orizzonte 2020" che ha alla base la volontà di promuovere e garantire un alto livello di qualità della vita e di conciliazione vita-lavoro, facendo crescere il talento di ognuno. A questo scopo si sono sperimentati diversi servizi di conciliazione e sostegno alla genitorialità per le diverse esigenze sia del personale che delle studentesse e degli studenti.

Innanzitutto l'Ente ha istituito il micronido e il *Baby-parking* "Pollicino", aperto a tutti i figli delle persone appartenenti alla comunità accademica tra i dodici mesi e i sei anni d'età, con un limite massimo di accoglienza pari a 20 bambini. Gli orari e le modalità di accesso e frequenza sono molto flessibili e prolungati, proprio per permettere ai genitori di coniugare al meglio i propri impegni lavorativi con quelli di cura. Il micronido è aperto tutti i giorni dalle 8.00 alle 16.30 con modalità differenti (*full-time*, *part-time* verticale o orizzontale) e con una flessibilità sia in entrata che in uscita, addirittura prevedendo la facoltà di usufruire di un'ora gratuita di *baby-parking* fino alle 17.30. Il *baby-parking* invece è un servizio socio-educativo-ricreativo creato per fornire risposte concrete e differenziate alle famiglie: si offrono attività organizzate da personale altamente specializzato e qualificato per garantire un servizio educativo e non di semplice intratteni-

²²⁰ www.swas.polito.it; ICSR (Italian Centre for Social Responsibility), *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, cit., p. 88.

mento. Pur essendo un *baby-parking*, le attività sono studiate per incoraggiare la crescita creativa e la socializzazione di gruppo. I piani settimanali comprendono attività sportive con uno spazio esterno dedicato ed attrezzato, teatro, letteratura, racconto animato, canto, ascolto della musica, giochi ed intrattenimenti. Il servizio è aperto tutti i giorni, su prenotazione, dalle 16.30 alle 19 con aperture straordinarie durante il periodo estivo, da luglio a settembre con orario continuato dalle 08 alle 19, per venire maggiormente incontro alle esigenze dei genitori nel momento ritenuto più critico.

Accanto a queste possibilità, l'Ateneo, all'interno del progetto "Polifamily - Il Service point della conciliazione" ha messo a disposizione diversi servizi, che hanno sempre il fine ultimo di creare un equilibrio tra vita privata e lavorativa. A seguito di un'indagine volta a rilevare i bisogni più necessari per il personale, e vista anche la fama ed il successo delle precedenti sperimentazioni, si è deciso di intervenire attivando un servizio di *baby-sitting* a domicilio e un servizio di assistenza domiciliare per anziani non più autosufficienti o persone con disabilità. Il primo è rivolto ad aiutare tutte le mamme ed i papà con figli tra i zero ed i dodici mesi e che, quindi, per vincoli d'età, non sono coinvolti nell'attività del micronido e del *baby-parking*. Il servizio è prestato a domicilio, ha carattere continuativo ed è pensato per agevolare i rientri dalla maternità o dalla paternità. L'utilizzo del servizio in altre emergenze, come ad esempio la malattia, è possibile ma subordinato alla disponibilità al momento della richiesta. Le operatrici sono personale qualificato e formato professionalmente, offrono al bambino le cure necessarie dal punto di vista igienico, nutrizionale e affettivo, predisponendo l'accoglienza in modo interattivo con giochi ed attività stimolanti con il vantaggio di svolgerli in spazi a lui già noti. Il Politecnico grazie al budget a questo destinato riconosce un co-finanziamento pari al 60% delle ore richieste e concordate dagli utenti dell'ateneo, il restante 40% rimane a carico del fruitore del servizio.

Il servizio di assistenza domiciliare, invece, offre supporto nella gestione e nell'assistenza dei familiari anziani o affetti da disabilità per favorire il personale del Politecnico che si trovi temporaneamente in difficoltà nel conciliare gli impegni con una situazione di parziale o totale non autosufficienza. L'assistenza è strutturata su tre livelli ed è svolta da personale formato e qualificato: una prima tipologia di prestazioni domiciliari è resa da operatori O.S.S. (operatore socio sanitario) in possesso della relativa qualifica professionale e consiste nell'aiuto per l'igiene sia personale che dell'ambiente dell'anziano, interventi di mobilitazione e di prevenzione delle piaghe per i soggetti costretti a letto, aiuto nella preparazione e nell'assunzione dei pasti, sostegno relazionale nonché nello svolgimento di pratiche, commissioni e accompagnamento alle visite mediche. Per i soggetti affetti da disabilità le prestazioni sono svolte da educatori professionali che supportano le famiglie nel compito educativo, nel sostegno relazionale attraverso la compagnia e la frequentazione di iniziative di socializzazione e recupero. Gli

operatori operano anche al mantenimento e al rafforzamento delle capacità psico-fisiche. In questo caso il co-finanziamento del Politecnico ricomprende il 65% del costo del servizio, il restante 35% rimane a carico degli utenti.

Entrambi i servizi sono affidati a due cooperative esterne all'ateneo ma costantemente monitorati direttamente e indirettamente attraverso questionari periodici distribuiti a tutti coloro i quali ne fanno uso. Inoltre, rimane in capo all'università l'organizzazione e la promozione dei suddetti servizi.

La peculiare attuazione di tutte queste diversificate iniziative ha lo scopo di creare un ambiente quanto più possibile *family-friendly* e ha dato vita ad un vero e proprio progetto di welfare aziendale. La strategia di partenza, che riconosce essenziale il benessere dei lavoratori attraverso i servizi offerti, i benefit concreti e attuabili a seconda delle diverse esigenze, ha dato risposta ai bisogni organizzativi e personali con ricadute estremamente positive sulla qualità della vita e del lavoro dei dipendenti.

TABELLA n. 3 – Buone pratiche nel settore pubblico

SOGGETTO	TITOLO	DESCRIZIONE INTERVENTI
SERVIZI TEMPORALI		
A. O. SPEDALI CIVILI DI BRESCIA	Effe Elle Effe: come conciliare tempo, famiglia, lavoro	Pluralità di servizi offerti riguardanti la cura dei bambini piccoli: il “nido aperto”; il servizio di <i>baby-sitting</i> a domicilio; il servizio “mamme degenti”, un asilo nido per i figli da uno a tre anni; il centro ricreativo estivo.
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI LECCO	Famiglia-lavoro: Missione Possibile!	Servizi di <i>time banking</i> : possibilità di depositare le ore di straordinario in una banca ore, dalla quale attingere nei periodi in cui la vita familiare risulti più difficoltosa (eventuali residui sono liquidati secondo le modalità contrattuali). Sono anche forniti dei voucher aziendali per la fruizione di servizi ricreativi per i figli dei dipendenti di età compresa tra i tre ed i quindici anni in periodi di vacanza.
COMUNE DI BAREGGIO (MI)	Flessibilità organizzativa	Estensione dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali con tuttavia flessibilità oraria per i dipendenti.
COMUNE DI CREMONA	BIC-Benessere in Città: muoversi nei tempi di una città sostenibile	Progettazione dei tempi, flessibilità degli orari negli uffici pubblici, interventi sulla mobilità dei lavoratori dei servizi pubblici per ridurre il traffico.

PROVINCIA DI MILANO	Flessibilità dell'orario	Facoltà di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro scegliendo personalmente l'articolazione preferita; sistema di permessi che consente l'utilizzo frazionato delle ferie per particolari esigenze familiari.
STRUMENTI SPAZIALI		
AZIENDA SANITARIA FERRARA		È in atto un progetto di sperimentazione sul telelavoro per tre postazioni, assegnate mediante un bando interno.
PROVINCIA DI BRESCIA	Il telelavoro: un'opportunità per il dipendente, per l'ente e per il territorio	Telelavoro con l'implementazione delle tecnologie necessarie e l'articolazione oraria.
SERVIZI PER LA FAMIGLIA		
COMUNE DI FIRENZE	Estate <i>baby-sitter</i> Progetto anziani	Corsi di formazione per educatori e personale specializzato; creazione di una graduatoria per <i>baby-sitter</i> per bambini dai tre agli undici anni; <i>voucher</i> per la <i>baby-sitter</i> per le famiglie che ne fanno richiesta. Contributo mensile per sostenere lavoratori con incombenze familiari di assistenza ad un anziano non più autosufficiente.
COMUNE DI NAVELLI	Un operatore per amico	Interventi a domicilio con personale altamente specializzato per aiutare le famiglie nell'assistenza a persone disabili.
COMUNE DI PERUGIA	<i>Babysì</i>	Implementazione di servizi di cura per bambini dai sei mesi ai dieci anni, garantendo la disponibilità in particolari momenti come ad esempio in orari serali o festivi. Le attività si sostanziano anche nell'aiuto compiti o nell'accompagnamento extrascolastico.
COMUNE DI SAN PELLEGRINO TERME	Famiglie in comune	Per agevolare il reinserimento delle mamme al lavoro è stato creato un sistema di servizi per la prima infanzia: creazione di un asilo nido aziendale senza costi per i dipendenti dell'ente; apertura di uno spazio gioco; centro estivo per bambini da tre a sei anni nel mese di luglio.
COMUNE DI VIGEVANO	Micro-nidi in azienda	Tre micro-nidi; uno all'interno del palazzo comunale, con un livello qualitativo alto e accessibile economicamente alle famiglie.
PROVINCIA DI MILANO	Figli sì grazie	Attività di consulenza personalizzata di aggiornamento per le neo mamme al rientro in servizio; possibilità di lavorare da casa al termine del congedo parentale e progetti di conciliazione personalizzati; modifiche dell'orario di lavoro; bonus economici.

SERVIZI PER I LAVORATORI		
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA	Famiglia-Lavoro: Servizi di qualità	Forme innovative di organizzazione dell'orario e delle modalità di lavoro in gruppi, per permettere una miglior conciliazione lavoro-famiglia per i dipendenti. Istituzione di un ufficio <i>family-friendly</i> all'interno dell'azienda. Percorsi individuali e personalizzati di sostegno e reinserimento lavorativo per dipendenti che si assentano per più di sessanta giorni per esigenze di cura di figli o familiari.
COMUNE DI SEGRATE	Segrate4you (F.O.U.R.: Famiglia, Opportunità, Uso della città, Responsabilità)	Sono state previste iniziative a favore dei dipendenti di <i>time saving</i> e <i>money saving</i> finalizzate alla conciliazione vita-lavoro ed al sostegno alla cura dei figli e dei familiari più anziani non più autosufficienti.
PROVINCIA DI BRESCIA	Pensiamoci in tempo	Progetto di prevenzione al tumore al seno: la fornitura gratuita di un pacchetto comprensivo di ecografia, mammografia e visita senologica. Gli appuntamenti sono fissati il sabato mattina, in tempi brevi, presso l'Istituto Ospedaliero Fondazione Poliambulanza che ha assicurato prezzi convenienti all'Ente che ne ha sopportato l'intero onere economico.
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA	Un sistema di <i>Welfare Integrato</i>	Azioni a sostegno della mobilità (agevolazioni nel trasporto con un contributo pari alla metà a carico dell'amministrazione); azioni di supporto per le cure a persone anziane non autosufficienti; azioni di sensibilizzazione sul tema della conciliazione rivolte ad imprenditori, pubbliche amministrazioni e studenti delle scuole superiori. Direttamente rivolte ai dipendenti: flessibilità oraria; part-time; permessi; borse di studio; formazione ed aggiornamento; informazione e sensibilizzazione sul tema della conciliazione.
COMUNE DI SAN GIULIANO MILANESE (MI)	Genitori +	Progetto che sostiene la genitorialità e la conciliazione attraverso la formazione su questi temi, destinata soprattutto ai neo genitori.
	Il tempo per essere genitori	È stata creata una guida con tutte le principali disposizioni per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità.

Fonti: Bonavolontà E., Esposito C., Ferrare E., Gazerro L. (gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità-Regione Campania PO FESR 2007-2013-PON "Governance e Assistenza Tecnica), *La ricognizione delle buone pratiche in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, in www.accordoeunice.it; www.comune.bareggio.mi.it; Todisco A., *La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni*, cit.; Basilico I., Gini c. (a cura di), *Lombardia: Territorio della Conciliazione. Imprese, Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni non Profit family in Lombardia. L'esperienza del Premio FamigliaLavoro*, III edizione, in www.asl.lecco.it

Per quanto riguarda il settore privato, invece, negli ultimi anni sempre più si sono diffusi interventi da parte delle aziende sul tema della conciliazione tra gli impegni personali e quelli lavorativi. Gli strumenti messi in campo sono molto differenti ma i bisogni a cui ci si riferisce sono spesso uguali e ricorrenti; attraverso la promozione e la valorizzazione delle buone esperienze è possibile trovare soluzioni competitive facilmente trasferibili e replicabili.

VODAFONE²²¹

È la compagnia leader nel settore delle telecomunicazioni mobili, diffusa in tutto il mondo, conta una rilevante presenza in Europa, Stati Uniti, Medio Oriente, Africa e Asia. Il suo intervento non si basa su politiche specifiche e dirette esclusivamente alle donne, ma favorisce strumenti che concretamente possano aiutare tutti i lavoratori a meglio conciliare le condizioni lavorative con quelle personali. L'obiettivo primario dell'azienda è creare una cultura d'impresa *family-friendly*, che si basi sul principio delle pari opportunità e dell'equità al momento dell'assunzione e della valutazione professionale, attraverso modelli organizzativi di conciliazione che si concretizzano in misure flessibili del lavoro, benefit, azioni di sostegno alla carriera e servizi di facilitazione. Proprio l'idea di un clima e di una cultura volti all'integrazione della diversità e al supporto delle esigenze derivanti dalla propria vita personale hanno portato alla creazione di una maggior sensibilità nella percezione dell'importanza di questi temi e alti standard valutativi su base meritocratica. Tutto ciò ha condotto nel corso degli ultimi anni ad un incremento del numero di assunzioni rosa, che hanno superato addirittura quelle maschili, ed ha permesso alle donne di accedere a ruoli di responsabilità al pari degli uomini, senza distinzioni di genere e con le stesse opportunità di crescita professionale.

Oltre all'innovazione teorica della cultura d'impresa, l'azienda predispone tutta una serie di strumenti concreti indirizzati a migliorare l'equilibrio casa-lavoro. Innanzitutto l'adozione di misure volte a favorire l'organizzazione degli orari, inserendo la flessibilità sia in entrata/uscita sia dei turni, oltre che la riduzione degli orari (prima il call center era aperto anche di notte, poi la chiusura era fissata a mezzanotte, mentre ora alle 21). Questi miglioramenti sono seguiti all'accordo nazionale del 2007, che ha portato alla creazione di una Commissione

²²¹ Lebano A., *La conciliazione tra spazio privato e pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, cit., p. 13; Bonavolontà E., Esposito C., Ferrare E., Gazerro L. (gruppo di lavo del Dipartimento per le Pari Opportunità-Regione Campania PO FESR 2007-2013-PON "Governance e Assistenza Tecnica), *La ricognizione delle buone pratiche in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, p. 59 in www.accordoeunice.it.

per le pari opportunità e *part-time*: il lavoro di questa nuova istituzione ha prodotto ottimi risultati, arrivando a stipulare nel 2008 un accordo integrativo aziendale. Quest'ultimo ha anche ampliato l'area d'azione del *part-time* reversibile per la cura dei figli o per l'assistenza ad anziani non più autosufficienti, prima concesso solo alle dipendenti dei call center.

Con riguardo alla protezione della maternità Vodafone integra fino al 100% lo stipendio delle mamme in congedo nei primi quattro mesi e mezzo di astensione facoltativa, applicando così di fatto il trattamento riservato alle dipendenti del pubblico impiego, e non previsto per il settore privato, che contempla la retribuzione all'80%. Sono inoltre attive delle convenzioni per l'asilo nido: nella sede di Pozzuoli ad esempio è stato aperto il nido "Bimbi a bordo", il più grande del Mezzogiorno, che consente la partecipazione ai figli dei dipendenti ad un prezzo calmierato, grazie al contributo economico da parte dell'azienda. I prezzi sostenuti dai lavoratori sono vantaggiosi rispetto all'offerta del mercato ed il servizio ha un livello qualitativo molto elevato. Gli interventi in questo campo prevedono anche il rimborso all'assistenza medica dei figli e al latte artificiale, oltre che un ambulatorio medico.

Sempre con riguardo alla tutela, il corso di formazione "*Come back training*" sostiene con percorsi individuali di aggiornamento il lavoratore, teoricamente chiunque ma abitualmente la lavoratrice neo-mamma, a rientrare dopo una lunga assenza dovuta all'assistenza o alla cura di figli o familiari.

Infine tra gli servizi di facilitazione si annoverano quelli di lavanderia, di navetta aziendale gratuita ed esperimenti di *car sharing* collettivo, ottimo per coloro con orari omogenei ma che non ha riscosso molto successo tra i lavoratori dei call center a causa della diversità di turni.

ALLIANZ S.P.A.²²²

Fa parte del Gruppo Allianz, leader assicurativo mondiale con sede a Monaco di Baviera ed è ai primi posti del mercato italiano delle assicurazioni e dei servizi finanziari.

In questa azienda l'interesse per la promozione di iniziative a vantaggio dei lavoratori è nel tempo cresciuto; in particolare tra i benefit e le misure a favore dei dipendenti quella che maggiormente ha conosciuto successo è rappresentata dall'asilo nido, inaugurato sia a Trieste (ove l'azienda ha la sede legale) sia a Milano. Il sostegno alla genitorialità ha comportato la creazione ed il supporto di forme sempre più flessibili di aiuto per i dipendenti con particolari esigenze di

²²² Progetto pedagogico organizzativo per la gestione del nido aziendale di Allianz S.p.A. "Il futuro siamo noi" e Carta d'identità Nido aziendale "Il futuro siamo noi" in www.triestescuolaonline.it; RAS-Riunione Adriatica di Sicurtà - Bilancio Sociale 2016 in www.allianz.it.

conciliazione in momenti critici, quindi oltre a mettere a disposizione la struttura dell'asilo l'azienda ha anche organizzato nei periodi compresi tra fine e inizio della scuola l'avvio di centri estivi per soddisfare i bisogni dei lavoratori.

Nel dettaglio, per la gestione dell'asilo nido d'infanzia aziendale di Trieste "Il futuro siamo noi" il progetto pedagogico è stato affidato all'agenzia sociale Duemilauno. Il personale si compone di educatrici, psicopedagogiste e personale addetto ai servizi ausiliari altamente formato e specializzato. Il servizio socio-educativo accoglie fino ad un massimo di ventiquattro bambini tra i tre mesi ed i tre anni, favorisce la socializzazione in spazi appositamente studiati in modo da essere accoglienti e stimolanti per favorire lo sviluppo armonico e solido dell'identità infantile.

L'accoglimento mattutino dei bambini avviene dalle 8 alle 9 per agevolare il più possibile le esigenze delle famiglie, con l'ulteriore possibilità di richiedere un'accoglienza differita rispetto agli orari previsti in casi particolari preventivamente comunicati da parte dei genitori. I tempi e le attività sono programmati secondo un progetto e prevedono momenti dedicati alle attività strutturate di carattere educativo, altri pensati per le attività di gioco libero oltre che le abitudini quotidiane e di routine. In dettaglio il gioco è considerato supporto eccellente per la crescita del bambino, stimolando le caratteristiche e le propensioni caratteriali (distinguendo giochi motori, espressivi, visivi, tattili e sonori).

L'asilo aziendale di Milano "Bimbingioco" invece è stato inaugurato nel 2002; all'epoca rappresentava una delle prime e poche esperienze in materia in Italia. La struttura è posizionata vicino alla direzione centrale in pieno centro a Milano, può accogliere cinquanta bambini da uno a tre anni ed è gestito da personale altamente qualificato con un'alta formazione pedagogica e psicologica infantile. Gli orari di apertura sono differenziati in diverse fasce, rimane comunque aperto dalle 8 del mattino alle 18.30 della sera per venire incontro alle esigenze dei genitori lavoratori. Per i dipendenti la retta è calmierata, inferiore rispetto al prezzo medio degli asili privati della città, ma la struttura è aperta anche alle famiglie esterne per tutti i posti liberi e non assegnati ad utenti interni.

Per quanto riguarda i vantaggi riconosciuti ai dipendenti si tratta in buona parte di benefit a carattere assicurativo e previdenziale, come ad esempio polizze vita, d'investimento dell'anticipazione del Tfr, fondo pensione aziendale, rimborso di spese mediche o derivanti da infortuni. Tra quelli di carattere non assicurativo esiste la possibilità di concorrere per l'assegnazione di case in affitto di proprietà dell'azienda, mutui e prestiti per l'acquisto della prima casa o per l'autovettura da utilizzare a fini lavorativi. Sono inoltre assegnate anche borse di studio per i figli di dipendenti, sconti per gli abbonamenti annuali ai mezzi pubblici ed assistenza fiscale nella compilazione e redazione della dichiarazione dei redditi.

Il Circolo interaziendale è aperto a tutto il personale, ai familiari e ex dipendenti in pensione; l'intento sotteso alla sua creazione consiste nel rafforzare la socialità e le relazioni tra le persone per contribuire a creare un miglior ambiente lavorativo. Al suo interno vengono offerte numerose attività per il tempo libero, tornei sportivi, visite culturali, viaggi e corsi a prezzi agevolati.

POSTE ITALIANE²²³

Inizialmente nate per offrire servizi postali, di cui sono il primo operatore in Italia, oggi propongono anche servizi finanziari e di pagamento. L'azienda da diversi anni dà molta importanza e valore al clima interno e mira ad intervenire in maniera positiva sulla qualità di vita dei propri dipendenti anche all'esterno dell'ambito lavorativo. Per tal ragione è intervenuta mediante un Piano strutturato di politiche sociali al fine di favorire dipendenti e famiglie con l'obiettivo di *“mettere in pratica azioni che siano realmente vantaggiose per l'azienda, i suoi dipendenti, i suoi familiari e per la molteplicità dei portatori d'interesse sulla base di un sistema valoriale improntato sulla socialità, sull'attenzione alle persone ed alle esigenze quotidiane della vita moderna”*²²⁴.

Gli strumenti messi in atto per arrivare ad un buon *work-life balance* comprendono l'apertura di asili nido per i figli dei dipendenti, la creazione di parcheggi rosa, l'incentivo all'utilizzo del *part-time* in determinati momenti particolarmente critici nella vita del lavoratore, la concessione di sistemi integrativi di sostegno al reddito come agevolazioni nei servizi, misure di prevenzione a tutela della salute per assicurare sicurezza e benessere sul luogo di lavoro (vaccini antinfluenzali, consulenti psicologici, campagne di informazione sanitaria). A maggior tutela dei lavoratori sono previste forme di reinserimento assistito al rientro da lunghi periodi di congedo a seguito della maternità e progetti di integrazione per le persone diversamente abili.

Per entrare in esempi dettagliati, nel 2007 l'azienda ha inaugurato a Roma l'asilo nido aziendale Poste Bimbi, che accoglie un gran numero di figli di dipendenti interni, ma apre le porte anche a bambini esterni iscritti alle liste comunali, operando così un servizio utile alla comunità.

²²³ Fiertler G., *Telelavoro le aziende allargano le sperimentazioni. Questa sera farò tardi a casa*, Il Mondo, 30 aprile 2010, p. 83; ICSR (Italian Centre for Social Responsibility), *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, 2011, in www.confindustriasi.it.

²²⁴ Donato Ficorillo, Responsabile della CRS di Poste italiane, in ICSR (Italian Centre for Social Responsibility), *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, cit., p. 85.

Proseguendo, l'azienda ha attivato la sperimentazione per quanto concerne il telelavoro, inizialmente nei settori più compatibili con questa possibilità, quale ad esempio il call center ma è stato successivamente esteso ad altre postazioni. Da non molto è stato attivato un canale privilegiato per favorire l'inclusione sociale di mamme al rientro della maternità, persone con disabilità o altre gravi difficoltà personali o familiari.

Il monitoraggio di queste nuove realtà ha evidenziato soddisfacenti risultati con un notevole aumento dell'efficienza, della produttività, della fidelizzazione e della motivazione del dipendente oltre che una riduzione delle assenze: una vantaggiosa sorpresa per l'azienda.

AUCHAN²²⁵

Questa azienda della grande distribuzione ha dato avvio a diverse iniziative, sfruttando le risorse e i finanziamenti concessi dallo Stato, ad esempio dall'art. 9 della legge 53/2000, ed è riuscita a proseguire in maniera autonoma grazie al cambiamento strutturale e culturale generatosi dalle ottime ricadute in termini qualitativi del lavoro sia per i dipendenti che per la produttività.

Innanzitutto sono state promosse diverse possibilità di formazione con la creazione di supporti informativi creati appositamente per consentire una perfetta conoscenza dei propri diritti e delle diverse possibilità riconosciute. Nel punto vendita di San Rocco al Porto (in provincia di Lodi) è stato inoltre creato uno sportello con operatrici specializzate e dedicate ad aiutare il personale a conoscere, capire e gestire i servizi e le possibilità offerte. Uno degli scopi principali è riuscire a promuovere una risposta ai vari bisogni, proponendo soluzioni personalizzate. Il servizio non è limitato ai soli dipendenti ma rimane aperto due giorni alla settimana anche al pubblico.

Il progetto più importante, denominato "Isola cassa e commercio" ha consentito a diversi dipendenti, anche con tipologie di contratti differenziati, di organizzarsi in maniera autonoma gli orari, prestando attenzione alle rispettive esigenze di conciliazione e scambiandosi i turni a seconda delle reciproche necessità. Per non creare complicazioni al personale, un coordinatore regola queste operazioni seguendo indicazioni aziendali e contemperando i bisogni di ciascuno ma con lo scopo ultimo di aiutare i lavoratori a conciliare i propri impegni personali con le esigenze lavorative di un grande supermercato che deve garantire il miglior servizio alla propria clientela. La vendita infatti

²²⁵ Lebano A., *La conciliazione tra spazio privato e pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, cit., p. 38; Todisco A., *La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni*, cit., p. 55.

è caratterizzata da forti variazioni di affluenza, per questo motivo è possibile affrontare questa variabilità utilizzando lo strumento dell'organizzazione degli orari in particolari isole e in questo modo adattare al meglio gli orari alla gestione dei propri tempi.

TABELLA n. 4 – Buone pratiche nel settore privato

SOGGETTO	TITOLO	DESCRIZIONE INTERVENTI
SERVIZI TEMPORALI		
ASTREA ZENECA	Orario flessibile	Aumentare la flessibilità oraria in entrata/uscita/pausa pranzo; possibilità di richiedere il <i>part-time</i> o il telelavoro (nato come progetto pilota e successivamente confermato per il discreto successo avuto); congedo speciale per genitori (superiore ai requisiti legali); sussidio per l'iscrizione ad un centro di fitness; programma di screening sanitario; vaccinazioni antinfluenzali in sede.
BONFIGLI S.P.A.		Sperimentazione di nuove tipologie di flessibilità di orario: in turni ciclici compatibili con le diverse esigenze dei lavoratori, schemi di alternanza tra giornate lavorative e di riposo, di riduzione di orario, <i>part-time</i> orizzontale non inferiore alle venti ore settimanali, orario flessibile in entrata e/o in uscita.
BOSTON CONSULTING GROUP	<i>Part-time</i> e rimodulazione dell'orario di lavoro al rientro della maternità	Concessione del <i>part-time</i> per un anno, rinnovabile; rimodulazione dell'orario di lavoro alle mamme lavoratrici.
CODEVINTEC		<i>Part-time</i> reversibili; orario flessibile in entrate ed in uscita; banca ore; contributi per <i>baby-sitter</i> , tate, asili nido o campus estivi per i figli dei dipendenti; postazioni di lavoro a distanza.
DELTA ELETTRONICA S.P.A. (VARESE)	Annualizzazione dell'orario e banca ore	La banca ore consente di recuperare le ore di straordinario prestate avendo una compensazione temporale anziché economica. Si ha flessibilità in entrata con la facoltà di compensare anche in pausa pranzo. Le ferie possono anche essere frazionate ad ore per favorire l'autorganizzazione dei propri impegni familiari.
IKEA	Differenziazione degli orari di lavoro e modularità del <i>part-time</i>	Differenziazione dell'orario di lavoro attraverso la ripartizione di turni e del <i>part-time</i> , che variano a seconda di un piano orario ciclico.

SONY ITALIA	Accordi di pari opportunità e azioni positive, per la realizzazione delle pari opportunità in azienda	<i>Part-time</i> , interventi ed incentivi per la madre lavoratrice modulati rispetto all'età del figlio, corsi di aggiornamento professionale.
STRUMENTI SPAZIALI		
BANKSIEL S.P.A.		È stato sperimentato con successo il telelavoro, stabilendo un accordo di piena equiparazione dei diritti e dei doveri tra chi svolge la propria prestazione in azienda e chi presso il proprio domicilio. Inoltre è stata prevista ampia flessibilità di ingresso e nell'intervallo e la pratica del <i>part-time</i> orizzontale. Le regole vigenti per ciò che riguarda l'orario si applicano a tutto il personale, sia quello in sede che i telelavoratori.
CISCO	<i>Flexible work</i>	Possibilità di lavorare da remoto, con la replicazione della postazione lavorativa presso l'abitazione del dipendente. Sono anche state pattuite delle convenzioni con palestre ed asili nido, oltre che un servizio sanitario personalizzato ed altre agevolazioni economiche.
LUBIAN	<i>Lubian Family-Friendly</i> : condividere e diversificare per meglio conoscere	Volontà di realizzare un'organizzazione <i>family-friendly</i> mediante l'introduzione di diverse misure volte a favorire una miglior conciliazione, prima tra tutte l'introduzione del telelavoro. Le altre azioni predisposte comprendono inoltre la creazione di uno sportello per la consulenza in materia di conciliazione, la formazione del personale al rientro dalla maternità/paternità o dopo lunghi periodi di congedo, la flessibilità orario in ingresso ed in uscita, asilo nido aziendale (<i>Babylubian</i>).
SOLVAY		Telelavoro durante il congedo di maternità e di paternità.
VITTORIA ASSICURAZIONI	Sperimentazione del telelavoro	L'azienda da diversi anni sperimenta forme di telelavoro per favorire una maggior conciliazione vita-lavoro, la riduzione dei costi di trasporto e la protezione dell'ambiente riducendo l'inquinamento.
SERVIZI PER LA FAMIGLIA		
BOEHRINGER-INGELHEIM (MI)	Nido aziendale	L'asilo nido accoglie sia bambini di dipendenti che quelli selezionati dalle liste di attesa degli asili nido comunali. La struttura, gestita da una società esterna, rimane aperta da settembre a luglio e attua orari flessibili con diverse formule di frequenza per venire incontro alle esigenze dei genitori lavoratori.

BRACCO	Essere donna in Bracco	Possibilità di essere sostenuti da un'assistente sociale nel periodo precedente alla maternità; servizi convenzionati per la <i>baby-sitter</i> ; centri estivi per ragazzi tra i sei ed i sedici anni; servizi di assistenza per la cura di anziani non più autosufficienti; programma medico preventivo per patologie femminili presso un centro specializzato; concessione del <i>part-time</i> .
BREMO	Brembo Kids	Centro ricreativo temporaneo per bambini tra i tre ed i dieci anni, nato per aiutare i genitori nei cd. 90 giorni critici dell'anno delle vacanze scolastiche.
CAPAN	Peter Pan	Sono stati messi a disposizione per i figli dei dipendenti un asilo nido, una scuola dell'infanzia con parco giochi, un centro d'accoglienza per giovani ed anziani non autosufficienti, una taverna-bar dove poter organizzare feste per ogni ricorrenza.
COOPERATIVA CORTEVERDE	Nido Ape Maia	Favorire un rapido rientro a lavoro dei genitori attraverso la creazione di un asilo nido per bambini tra i sei mesi ed i tre anni d'età. Si hanno interventi di sostegno personalizzati per il pagamento della retta. La convenzione tra azienda e il Comune di Borgoforte ha permesso di riservare dei posti per ciascun Ente, gli ulteriori posti liberi vengono liberamente assegnati a famiglie che ne fanno richiesta.
ERGONIXART S.R.L.		All'interno dell'ufficio è stata creata un'area attrezzata con un fasciatoio, un box, una piccola cucina per consentire alle quattro dipendenti di ospitare i propri figli quando necessario. Si è anche realizzato un progetto di telelavoro, garantendo alle dipendenti le più innovative tecnologie per permettere loro di operare da casa pur mantenendo alti livelli di sicurezza delle informazioni.
KRAFT S.P.A.	Politiche per la maternità	L'azienda ha progettato un rientro dal periodo di maternità assistito da diverse tutele, innanzitutto le lavoratrici vengono accolte il primo giorno in un incontro, per agevolare una positiva ripresa e successivamente sono affiancate per un periodo di sei mesi dal rientro da un giovane neo-inserito. Per il medesimo periodo è possibile posticipare l'ingresso fino alle 10.30 del mattino. Sempre nello stesso ambito si concede la possibilità di anticipare in un'unica soluzione il TFR per integrare al 100% la retribuzione del periodo in congedo. Negli ultimi anni si è avuto un notevole aumento del <i>part-time</i> , prevalentemente richiesto dal personale femminile. Molteplici e molto apprezzati sono anche i servizi di <i>time-saving</i> : posta privata, farmacia, lavanderia,

		consulenza bancaria, riparazione auto, richiesta di certificati anagrafici, ristorante e bar, parcheggio. Esistono diverse convenzioni con palestre, asilo nidi vicino alla sede, negozi di vario tipo e i trasporti pubblici.
NESTLÈ		<p>Sono previste misure ad hoc per sostenere la maternità e la paternità. In particolare la misura più innovativa è l'asilo nido "Progetto 90 giorni", che parte dal presupposto che sono ben 90 i giorni in cui i bambini non vanno a scuola (vacanze estive, natalizie, pasquali, ecc.). Per tal ragione l'azienda supporta le famiglie con figli da tre ad undici anni proprio in questi periodi critici, in cui i genitori lavorano e i bambini sono a casa da scuola.</p> <p>Ulteriori interventi per garantire una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro diretti ai lavoratori riguardano la flessibilità oraria, la sperimentazione del telelavoro, servizi on site (tra cui sono compresi: lavanderia, spaccio aziendale, sportello bancario).</p> <p>Inoltre l'azienda è anche attenta a tutelare il benessere psicofisico dei propri dipendenti e perciò ha promosso convenzioni con palestre, prevenzione sanitaria e nutrizionale, assistenza medica agevolata.</p>
PEG-PEREGO	Nido aziendale	Favorire il rientro dalla maternità attraverso la creazione di un asilo nido adiacente al complesso produttivo. Il periodo temporale è molto lungo, va da settembre a luglio compresi e garantisce copertura durante l'intero arco della giornata lavorativa. L'asilo è aperto anche ai bambini esterni residenti sul territorio con dei costi ridotti, i dipendenti godono di un'ulteriore riduzione della retta, pari al 25%, sostenuta dall'azienda.
WIND	Wind per te	L'azienda ha aperto per la prima volta le porte all'idea dell'asilo nido aziendale per i figli dei dipendenti nella sede di Pozzuoli, ad ottobre del 2007 con il progetto Arcofelice. Di seguito, grazie al grande successo riscontrato sono stati inaugurati nel settembre 2008 nella sede di Milano la struttura d'infanzia Lorenteggio, nel gennaio 2011 a Roma il Parco de' Medici e nel marzo dello stesso anno a Palermo.
SERVIZI PER I LAVORATORI		
ABB S.P.A.	È stata certificata Top Employers 2016	È stato studiato un apposito programma di prevenzione che offre ai dipendenti l'opportunità di fruire di servizi e visite per la cura e la tutela della salute. La vaccinazione antinfluenzale stagionale è gratuita per tutti i dipendenti che ne fanno richiesta, viene somministrata in orario di ufficio da un medico. Una parte del programma è riservata alle donne per la prevenzione delle malattie tumorali (visite

		<p>specialistiche, pap test, visita senologica). Oltre al programma di screening sanitario si prevedono anche uno di dimagrimento, per smettere di fumare, di benessere e di informazioni nutrizionali.</p> <p>È stato anche istituito un servizio di farmacia online che consente di ordinare medicinali ad un prezzo calmierato e farseli consegnare direttamente in azienda in pausa pranzo.</p> <p>Esistono strutture sportive in sede oppure sono previsti sussidi e rimborsi per l'iscrizione ad un centro di fitness.</p> <p>Per quanto riguarda i regimi di lavoro flessibile si prevedono quelli in entrata ed in uscita, il <i>part-time</i>, un periodo sabbatico non retribuito, recupero degli straordinari ed infine il telelavoro.</p>
AIMEE	I tempi di lavoro sposano i tempi della famiglia: un matrimonio perfetto	<p>Riduzioni dell'orario di lavoro, adeguamento dei turni, isole di tempo e telelavoro.</p> <p>Voucher per aiutare economicamente le famiglie nei costi di assistenza agli anziani, di cura per i bambini.</p> <p>Creazione di uno sportello <i>family-friendly</i> per avere informazioni e consulenza su tutti i problemi riguardanti il tema della conciliazione dei tempi. Uno sportello Servizi Salvatempo che offre convenzioni con servizi pubblici e privati.</p> <p>Percorsi di formazione per i dipendenti al rientro da lunghi periodi di congedo per esigenze di cura familiari.</p>
AUTOGRILL	Maternity kit	<p>Assistenza al rientro da un lungo periodo di congedo con un servizio di tutoring personalizzato. L'obiettivo è tenere aggiornate le mamme sui cambiamenti avvenuti in azienda e favorirne un graduale rientro. Inoltre una brochure comprende tutte le informazioni necessarie per gestire al meglio il proprio periodo di maternità.</p>
BRAR	Spesa Amica	<p>Possibilità di acquistare la spesa di prodotti alimentari online con prodotti forniti dalla Cooperativa Corteverde.</p>
EDENRED	Genitori in Accord Servies Italia	<p>Colloqui individuali di counselling con bilanci delle competenze; incontri di gruppo e tavole rotonde sulla genitorialità; flessibilità oraria (in entrata ed in uscita, <i>part-time</i>) e congedi non retribuiti per particolari esigenze di cura</p>
EUROIMPRESA LEGNANO	Tempi flessibili	<p>L'obiettivo primario è quello di favorire il reinserimento nel mondo lavorativo delle mamme e supportarne la crescita, attraverso corsi di formazione ed aggiornamento al rientro con l'aiuto di tutor.</p>

		Per migliorare la conciliazione vita-lavoro è stata introdotta una nuova organizzazione degli orari di lavoro e convenzioni con <i>baby-sitter</i> .
INTESA SAN PAOLO	Sistema integrato di conciliazione famiglia-lavoro	<p><i>Welfare</i>: nel 2011 è stato creato il Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo che prevede prestazioni ospedaliere e specialistiche integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.</p> <p><i>People Care</i>: forme di flessibilità oraria di vario tipo, pacchetti vacanza per figli di dipendenti, programma per il benessere alimentare, il progetto “PerMano” che offre supporto al rientro in azienda.</p> <p><i>Diversity-inclusion</i>: sostegno alla diversità e valorizzazione dei diversi talenti.</p> <p>Il progetto Gemma che affronta in degli incontri il tema della genitorialità, della conciliazione, delle pari opportunità e del ruolo della donna nel mondo del lavoro.</p> <p>Supporto all’economia familiare: acquisti agevolati attraverso il portale aziendale, prestiti alle famiglie per la rateizzazione delle rette degli asili nido.</p>
MICROSOFT	<i>To enable people and business throughout the world to realize their full potential</i>	<p>Tecnologia e flessibilità con la creazione di diverse forme di totale flessibilità (telelavoro o da qualsiasi altra postazione adeguata). Nell’<i>Home Office Day</i> i dipendenti per alcuni giorni durante l’anno sono invitati a lavorare da casa.</p> <p>Servizi a supporto della vita quotidiana: concessione di auto o navette aziendali, servizio di lavanderia, disbrigo pratiche, mensa <i>take-away</i>, <i>check up</i> sanitario (gratuito per il dipendente, a costi agevolati per il nucleo familiare).</p> <p>Per la famiglia: rette agevolate per asilo nido e scuola dell’infanzia aziendali, borse di studio per i figli dei lavoratori, percorsi di accompagnamento sia per l’arrivo della maternità che per il rientro in azienda.</p> <p>Empowerment al femminile: programmi ed incontri interni e pubblici dedicati alle donne che hanno come tema principe la conciliazione tra vita lavorativa e familiare (progetto Futuro@lfemminile).</p>
TETRAPAK	Un pacchetto anche per le donne	<p>Accanto a numerose misure di flessibilità oraria sono predisposti numerosi servizi di <i>time-saving</i> e convenzioni: servizio lavanderia e di riparazione domestica, un bus-navetta, copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche, contributi per la palestra o la sauna.</p> <p>All’interno del progetto l’azienda porta avanti una sperimentazione per l’erogazione di servizi in situa-</p>

		zioni di emergenza per supportare i lavoratori nella cura di familiari minori, disabili o anziani in situazioni particolari o imprevisti (ad esempio trasferte all'estero, meeting, improvvise esigenze familiari o lavorative).
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonti: Progetto FSE Ob. Mis E1 n. 33067, *L'innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa*; Bonavolontà E., Esposito C., Ferrare E., Gazerro L. (gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità-Regione Campania PO FESR 2007-2013-PON "Governance e Assistenza Tecnica), *La ricognizione delle buone pratiche in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, in www.accordoeunice.it; Lebano A., *La conciliazione tra spazio privato e pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, in www.provincia.torino.gov.it; momsatwork.it; www.topemployers.it; www.futuroalfemminile.it; Basilico I., Gini C. (a cura di), *Lombardia: Territorio della Conciliazione. Imprese, Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni non Profit family in Lombardia. L'esperienza del Premio FamigliaLavoro*, III edizione, in www.asl.lecco.it; Laboratorio Provinciale Mantova Imprese per la Responsabilità Sociale d'impresa (RSI/CSR), *Report attività e progetti 2013*, in www.promoimpresaonline.it

TABELLA n. 5 – Esempi di buone pratiche in Friuli Venezia-Giulia

BOFROST		La politica del sistema di <i>welfare</i> aziendale tiene conto delle esigenze familiari e personali cercando di armonizzarli con gli impegni lavorativi. Sono erogati beni e servizi nei campi più diversi, come l'assistenza sanitaria, l'aiuto nella cura dei figli, l'accesso al credito al tempo libero.
DANIELI	Nido, scuola materna e primaria Cecilia Danieli	Nel 2009 è stato inaugurato il nido aziendale a tariffa agevolata per i bambini dei lavoratori fino ai tre anni. Nel 2014 è stata aggiunta la scuola materna e quest'anno la Danieli ha inaugurato la scuola primaria paritaria. L'ultima nata offre un percorso <i>English Tech Plus</i> , aggiungendo all'insegnamento della lingua e della cultura italiana anche lo studio di materie scientifiche, della logica e dello sviluppo delle competenze tecnologiche in inglese. Le strutture sono aperte anche al territorio e non solo ai dipendenti, sono oltre settantadue i bambini complessivamente iscritti all'asilo nido e alla scuola materna.
EUROMOTORI	Flessibilità senza schemi fissi	L'azienda, di piccole dimensioni ed a conduzione familiare, si caratterizza per un forte orientamento pragmatico. L'organizzazione lavorativa si basa sulla flessibilità concordata caso per caso con il capo, basandosi però su una responsabilità personale di ogni dipendente. Questi sono attivamente coinvolti nella vita dell'azienda e concorrono a mantenere una struttura molto snella, in cui la comunicazione tra lavoratori e datore di lavoro è diretta, lineare e veloce.

FINCANTIERI	<i>Pacchetto di welfare</i>	Nel contratto integrativo si è istituito un protocollo partecipativo che consente ai suoi dipendenti di usufruire di un'ampia gamma di vantaggi, prestazioni e servizi: test scolastici, mensa, pre e dopo scuola, centri estivi e invernali, interessi sui mutui della casa, previdenza integrativa, oltre al rafforzamento dell'assistenza sanitaria. Il credito <i>welfare</i> è riconosciuto sulla base degli istituti dell'una tantum <i>welfare</i> e del premio sociale.
HERA	Hextra	A luglio 2016 è stato lanciato il nuovo piano integrato di <i>welfare</i> aziendale. Ciascun dipendente ha a disposizione una somma di denaro pari a 380 euro (l'azienda versa 330 euro mentre il lavoratore 50) con cui può scegliere liberamente l'utilizzo a seconda delle esigenze personali e familiari. Tale importo può essere impiegato per aumentare la contribuzione del fondo previdenziale, per la sanità integrativa ma anche essere convertito in <i>voucher</i> per l'asilo nido, la scuola o l'assistenza agli anziani. Esiste inoltre la possibilità per chi lo desidera di destinare una parte del proprio premio a favore di Hera solidale, un progetto che sostiene molteplici iniziative di solidarietà sul territorio.
ICOP	Centro estivo	Il centro estivo, realizzato nel 2012, è stato arricchito con varie attrezzature, calcetto, tennis, pallacanestro, una vasta area verde con un orto. Il centro ospita fino a trenta bambini, dai tre ai tredici anni, figli di dipendenti dell'impresa, degli impiegati e dal 2014 è stata ampliata l'apertura anche ad altre ditte del territorio. Il servizio è completamente gratuito per il dipendente ma per ogni bambino le famiglie versano un piccolo contributo mensile che va a sostegno di un'opera caritatevole di costruzione di una scuola in Sudan, che ICOP ha collaborato a costruire e che sostiene.
LIMA		Attraverso una piattaforma online si accede ad agevolazioni come assistenza sanitaria, fondi pensione, rimborsi scolastici, buoni acquisto e viaggi. L'accordo prevede che l'azienda stanzi un premio di 1.400 euro ad ogni dipendente, metà in contanti e metà, su base volontaria, potrà essere utilizzato per l'utilizzo di benefit. Le somme non utilizzate in quest'ultima maniera vengono versate al personale in contanti ma interamente tassate, al contrario degli strumenti di <i>welfare</i> che godono della defiscalizzazione.
LUXOTTICA	Carrello della spesa gratuito	Distribuzione mensile di prodotti alimentari ai suoi dipendenti.

MARCEGAGLIA	Piattaforma <i>welfare</i>	Dal 2016 al 2018 ogni dipendente della sede di San Giorgio di Nogaro riceverà 750 euro destinati esclusivamente al benessere personale ed al tempo libero, con estensione alle famiglie ed alle coppie di fatto.
S.A.L.P. S.p.A.	Flessibilità	Al dipendente è concessa la facoltà di gestire autonomamente il proprio lavoro, purché siano rispettate le scadenze previste. Lo strumento principale utilizzato per permettere una miglior conciliazione vita-lavoro è la flessibilità dell'orario su base giornaliera, viene considerata anche la possibilità di chiedere turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico oltre alla facoltà di un'organizzazione oraria ad hoc per coloro che rientrano dopo un periodo di congedo. In questa azienda, di medie dimensioni ma in cui i dipendenti e i capi si conoscono e collaborano insieme da lunga data, la negoziazione di esigenze legate alla conciliazione è fondata su un rapporto diretto e <i>face to face</i> tra i diretti interessati.
ZWELCOM	Studio di soluzioni	L'azienda opera nel Friuli Venezia-Giulia e nel Nord Italia, proponendo supporto ed affiancamento ad imprese nella definizione, progettazione e gestione di piani di <i>welfare</i> basati sull'interazione con il territorio con l'obiettivo di rafforzare le attuali risorse pubbliche offrendo una risposta concreta ed operativa.

Fonte: Mazzucchelli S. (a cura di), *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, eBook/1, in www.docenti.unicatt.it; Ballico M., *Il fenomeno. Dall'asilo nido ai bonus per i libri. L'avanzata del welfare aziendale*, Il Piccolo, 14 novembre 2016

6. Conclusioni

Punto nodale che si voleva metter in risalto con questo elaborato è l'importanza delle politiche di conciliazione come azioni positive che favoriscono il benessere dei lavoratori e delle loro rispettive famiglie, tema ormai largamente documentato e avvalorato da molteplici studi e relazioni in tutto il mondo. L'obiettivo dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, due poli alle volte opposti, da tempo è presente in posizione apicale e prioritaria nell'agenda politica europea. La direzione intrapresa dalla legislazione è tesa a promuovere efficaci politiche di conciliazione e di pari opportunità, anche riequilibrando la ripartizione tra i lavoratori di entrambi i sessi nel ruolo di cura ed assistenza: proprio attraverso questi provvedimenti si è riscoperto il principio della coesione sociale legata a quello della produttività economica. L'Unione europea ha quindi schierato tutti gli espedienti di cui dispone (legislazione, metodo aperto di coordinamento, fondi strutturali) per promuovere, favorire e premiare la diffusione delle più avanzate ed innovative pratiche in materia. Il propagarsi di queste politiche, attraverso l'innovazione della cultura sociale ed economica comporta in prima battuta una diversa organizzazione lavorativa e una distinta valutazione meritocratica che conduce ad un miglioramento delle condizioni di lavoro ma soprattutto di qualità della vita, consentendo conseguentemente di rendere compatibili quest'ultimi due aspetti.

La catalogazione e l'analisi delle buone pratiche è senza dubbio il metodo migliore per diffondere e far circolare le esperienze in questo contesto: elencare i risultati ottenuti, valorizzare le somiglianze e le differenze, ragionare in termini di sostenibilità e trasferibilità creano i presupposti per la produzione di nuove esperienze interessanti e di successo. Ciò nonostante bisogna chiarire che parlare di esperienze innovative non implica necessariamente correlarle a misure originali o inedite, bisogna sempre partire dal presupposto che tutti i bisogni nascono da esigenze comuni e diffuse. Non sempre quindi risulta indispensabile progettare idee e processi nuovi, molte volte il risultato migliore e più concreto si ha replicando pratiche già diffuse, magari migliorandole o alle volte soltanto adattandole alle proprie realtà.

Quindi identificare le diverse politiche conciliative, presenti nel nostro Paese sia nella realtà pubblica che in quella imprenditoriale, ha il precipuo obiettivo di farle conoscere e di conseguenza diffonderle. Lo scopo principale risiede nel contribuire a migliorare le condizioni occupazionali delle donne, sia con riguardo al lavoro retribuito sia a quello non retribuito domestico, spesso volte dato per scontato. La possibilità di ottenere una miglior conciliazione tra i propri impegni lavorativi e familiari, e principalmente genitoriali, senza però veder penalizzate le proprie opportunità professionali e salariali è ancora un miraggio per la maggior parte delle donne italiane, specie nel mezzogiorno.

Pertanto aumentare la consapevolezza circa i benefici socio-economici riguardanti la conciliazione famiglia-lavoro è sicuramente uno degli strumenti più efficaci per conseguire risultati concreti. Le politiche legislative devono operare sui comportamenti sociali tradizionali, incoraggiando attivamente il passaggio verso un modello in cui la parità tra uomini e donne sia sostanziale in ogni aspetto e condizione. Le iniziative da privilegiare sono da un lato creare un clima favorevole al dialogo sociale su questi temi, dall'altro promuovere la contrattazione collettiva, strumento efficace attraverso il quale i datori di lavoro possono arrivare a dei compromessi con i lavoratori, concordando una flessibilità che consenta di meglio bilanciare le esigenze organizzative aziendali con le responsabilità di cura.

In aggiunta le politiche di conciliazione dovrebbero anche intervenire contemporaneamente, secondo un approccio trasversale di *mainstreaming*, da una parte ad educare le nuove generazioni alle pari opportunità, coinvolgendo anche il sistema dell'istruzione con percorsi didattici che esercitino la parità, dall'altra ad incentivare una politica di condivisione. Questo cambiamento deve passare attraverso un incoraggiamento di questi comportamenti anche mediante l'istituzione di incentivi economici alle aziende ed un'informazione mirata con campagne di sensibilizzazione. Bisogna tuttavia segnalare che di fatto oggi, a causa della sfavorevole congiuntura mondiale, diventa sempre più difficile conciliare il pluralismo dei diritti riconosciuti formalmente a ciascun individuo dall'ordi-

namento e la garanzia del loro effettivo godimento in un contesto in cui il livello di crescita economica si è notevolmente abbassato a causa della sfavorevole congiuntura mondiale. La scarsità di risorse e di opportunità impedisce sempre più il pieno sviluppo della persona umana così come astrattamente tutelata e garantita. Risulta importante rilevare allora che le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia costituiscono un *driver* importante anche nel raggiungimento dell'effettiva parità di genere. In questo campo il livello della spesa pubblica non deve abbassarsi durante i periodi di recessione economica, dal momento che queste misure agiscono come stabilizzatori sociali, promuovendo pari opportunità per le donne nell'accesso a un lavoro di qualità e creando posti di lavoro nell'ambito dell'assistenza.

La presente disamina ha quindi offerto lo spazio per ricavare diverse riflessioni: le differenze sostanziali e le rispettive criticità tuttora esistenti hanno aperto un nuovo illuminante spiraglio sulle diverse prospettive e sui molteplici strumenti che permettono di conciliare in maniera più equilibrata la vita familiare con quella lavorativa. Siamo agli inizi di un lungo cambiamento culturale, che richiede una collaborazione da parte di tutti gli attori pubblici e privati che insieme possono contribuire alla costruzione di una società a dimensione umana, ossia a misura di uomo e donna che si adatti alle esigenze dei suoi componenti in tutti i vari aspetti ed ambiti della vita quotidiana.

In conclusione, alla luce delle considerazioni che attraversano l'intero elaborato, il diritto ad un buon equilibrio tra gli impegni familiari e lavorativi costituisce un elemento fondamentale della vita personale, ma anche per la qualità ed il buon rendimento professionale. Una cospicua e mirata informazione e sensibilizzazione degli imprenditori sulle buone prassi nonché sui relativi benefici in termini di produttività, potrebbe comportare notevoli risultati. Per questo motivo l'ambiente lavorativo deve contribuire a diffondere una cultura che valorizzi e sostenga nuove pratiche di genere, rinnovate e corrette.

Conciliare l'inconciliabile?

CARLOTTA CEDOLIN

1.

Introduzione. Il contesto italiano: maternità, occupazione femminile, conciliazione e condivisione

L'ultima indagine Istat del 2015 (*Istat; 2015*) ha rilevato che, in quell'anno, erano 10 milioni le donne, di età compresa tra i 25 e i 64 anni, che si occupavano dei propri figli. Tra queste, 8.7 milioni (86.1%) vivevano assieme al marito o al compagno e 1.4 milioni (13.9%) erano mamme mono-genitore.

Come gestiscono le donne e gli uomini il rapporto tra vita professionale e vita familiare? Quanto i compiti di cura, tradizionalmente attribuiti alle donne, sono condivisi con il compagno/padre?

Dai dati di Eurostat del 2014 (*Eurostat; 2014*) emerge che il tasso di occupazione delle donne italiane (25-49 anni) è inversamente proporzionale al numero di figli: più numerosi sono i figli, minore è il tasso di occupazione. Hanno infatti un lavoro fuori casa, il 61,9% delle donne senza figli, il 56,6% di quelle con un figlio, il 54,2% di quelle con due figli e solo il 40,7% delle donne con tre o più figli. Questo trend indica che, in molte circostanze, parlare di "conciliazione" è inopportuno: se la cura dei figli è ancora un compito che grava prevalentemente, se non unicamente, sulle spalle delle donne, esse rinunciano all'attività professionale quando il carico familiare diventa troppo impegnativo (*Save the Children; 2016*). Un ulteriore dato allarmante riguarda l'abbandono del lavoro da parte delle donne contro la propria volontà. Secondo un rapporto Istat del 2011 sono l'8.7% le madri che nel corso della loro vita sono state licenziate, o messe nelle condizioni di di-

mettersi, in occasione di una gravidanza. Non è infrequente inoltre, purtroppo, il fenomeno dei licenziamenti “in bianco” (Istat; 2011).

Un altro indicatore importante del costo che la maternità può implicare per l'attività professionale delle donne è il lavoro *part-time*: una soluzione che agevola la gestione dei compiti di cura ma che parallelamente ostacola uno sviluppo di carriera o un salario soddisfacente, e di conseguenza una difficoltà a mantenere un'indipendenza economica. Non a caso, il *part-time* è una condizione femminile: sono donne, infatti, il 73,1% delle persone che nel 2015 lavorano in Italia a tempo parziale. Anche nel caso del *part-time*, come della disoccupazione, emerge che più alte sono le responsabilità familiari, maggiore è il ricorso a questa modalità di lavoro.

Per le donne che mantengono un'attività professionale anche quando hanno figli si riscontrano comunque varie difficoltà. Dalla ricerca Istat sugli anni 2000-2015 (Istat; 2015) risulta che il 42.7% delle mamme, coinvolte nella ricerca in questione, ha riscontrato alcuni aspetti del proprio lavoro che rendono difficile la conciliazione. Le difficoltà che emergono prevalentemente sono: l'orario di lavoro troppo lungo (33.2%), il lavoro a turni, pomeridiano o serale (22.8%) e la rigidità dell'orario (22.5%). Le strategie, che pur non risolvono la difficoltà alla radice, sono, come abbiamo visto, la rinuncia al lavoro dopo la maternità, il ricorso al *part-time* e la ricerca di contratti che permettono una maggiore flessibilità oraria e quindi migliore organizzazione del tempo.

Un'altra strategia utilizzata è il ricorso alla rete parentale, rappresentata prevalentemente dai nonni. Secondo la ricerca, il 51.4% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni sono affidati ai nonni, il 38.8% agli asili nido, il 4.2% alla *baby-sitter* e la minoranza, il 3.3%, ai compagni o ai mariti. Da questi dati emerge l'importanza del sostegno dei nonni e la conseguente difficoltà per chi vive e lavora lontano dalla famiglia di origine e si ritrova a non poter contare sull'aiuto della rete familiare.

Per quanto riguarda invece il ricorso agli asili nido emerge una cospicua percentuale di domande insoddisfatte: 29.7% delle madri lavoratrici che non hanno avuto accesso all'asilo ne vorrebbero usufruire, ma gli asili nido comunali non riescono a soddisfare tutte le richieste (motivo citato nel 11.8% dei casi) e quelli privati richiedono un impegno economico che si scontra con il beneficio dello stipendio lavorativo (citato nel 50.2% dei casi) (Istat; 2000).

Un'altra riflessione riguarda la condivisione del lavoro familiare tra donne e uomini. In Italia il lavoro di cura e ancor più il lavoro domestico sono scarsamente condivisi, molto meno che nella maggior parte dei paesi europei (Carriero e Todesco; 2016). Anche le aspettative sociali sono ancora focalizzate sulla credenza, più o meno implicita, che questi compiti debbano essere svolti dalle donne, e anche per questo motivo, il tema della “conciliazione” è finora stato pensato, a torto, come qualcosa che riguardava esclusivamente le lavoratrici.

2.

La ricerca: obiettivi e metodi

Obiettivo di questa ricerca esploratoria è di analizzare la situazione relativa alla conciliazione tra attività di lavoro e di studio e vita familiare delle e dei dipendenti e delle studentesse e studenti dell'Università di Trieste.

La ricerca è strutturata in due parti.

In una parte quantitativa, vengono presentati i dati disponibili riguardanti la conciliazione, che permettono una prima ricognizione dell'utilizzo di alcuni strumenti normativi (in particolare i congedi) all'Università di Trieste. I dati, in forma aggregata, sono stati messi a disposizione dagli Uffici dell'Università degli Studi di Trieste¹.

Nella parte qualitativa sono state svolte delle interviste con un piccolo campione di dipendenti – personale tecnico-amministrativo e docente –, assegniste e studentesse, con lo scopo di analizzare:

- le strategie utilizzate per conciliare lavoro/studio e impegni familiari;
- le criticità riscontrate;
- la presenza di eventuali discriminazioni;

¹ Si ringraziano gli Uffici (in particolare l'Ufficio gestione personale TA e l'Ufficio Affari generali della didattica e del diritto allo studio) per la disponibilità a fornire e a discutere questi dati. Per una descrizione sintetica delle principali misure normative in proposito, si veda l'annesso 1. Per un'analisi più approfondita, si veda il lavoro della dott.ssa Loschiavo.

- la qualità dei rapporti interpersonali, l'eventuale sostegno ricevuto;
- le strategie utilizzate a livello intra-familiare nella condivisione del lavoro domestico e di cura nella coppia;
- i suggerimenti e le proposte.

Le interviste semi-strutturate, ossia interviste svolte a partire da una traccia con gli argomenti principali, affrontati in modo flessibile (Kaufmann; 2009), sono state condotte nei mesi di agosto, settembre e ottobre 2016. Il campione è stato reclutato grazie alla collaborazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università, che ha promosso la ricerca presso colleghi, colleghe e studentesse, anche attraverso una lettera di presentazione (vedi allegato 1). Il campionamento è proceduto anche grazie alla tecnica detta "a valanga" che consiste nel chiedere ad ogni intervistata/o di promuovere la ricerca e invitare altre/i colleghe/i a partecipare. Come previsto nel metodo di ricerca qualitativo, è stato fatto uno sforzo per costruire un "campione teorico", un campione cioè che, benché piccolo, fosse in grado di rappresentare situazioni diverse.

Per mantenere l'anonimato e la riservatezza, ogni persona disponibile a partecipare contattava direttamente la ricercatrice; in seguito a questa prima interazione, veniva fissato un appuntamento per svolgere l'intervista. Prima di procedere con l'intervista, ogni partecipante veniva di nuovo informata/o sulla natura e gli scopi della ricerca e sui vincoli deontologici previsti. Il consenso informato è stato presentato in forma scritta ed è stato firmato da ogni partecipante.

Sono state intervistate 14 persone, appartenenti a diverse categorie: personale tecnico-amministrativo, studentesse, assegniste di ricerca, ricercatrici, docenti. Nonostante gli sforzi, è stato possibile intervistare solo 2 uomini.

Il tempo necessario a svolgere una singola intervista variava dai 30 ai 60 minuti. Per ogni ora di intervista sono state impiegate circa 5 ore per la trascrizione; sono risultate in totale 65 pagine di trascrizione.

Come avviene nella ricerca qualitativa, il campione non può essere statisticamente rappresentativo della popolazione di interesse, ma permette di illustrare e approfondire situazioni anche molto diverse tra loro rispetto alla "gestione della conciliazione". La tabella 1 descrive le caratteristiche delle persone intervistate.

TABELLA 1 – Caratteristiche delle intervistate e degli intervistati

N. ID.	CATEGORIA	GENERE	FASCIA D'ETÀ	TEMATICA	N. FIGLI	N. FAMILIARI DA ASSISTERE
1	Assegnista	F	30-40	Maternità	2	-
2	Studentessa	F	40-50	Maternità	2	-
3	Docente	F	50-60	Cure anziani (L.104/92)	-	1
4	Studentessa	F	30-40	Maternità	1	-
5	Docente	F	50-60	Cure anziani (L.104/92)	-	1
6	Ricercatrice	F	40-50	Cure anziani (L.104/92)	-	2
7	T-A	F	40-50	Maternità	1	-
8	T-A	F	50-60	Maternità e L.104/92	3	1
9	T-A	M	30-40	Paternità	1	-
10	T-A	F	50-60	Cure anziani (L.104/92)	-	1
11	T-A	F	40-50	Maternità	2	-
12	T-A	M	40-50	Paternità e L.104/92	2	2
13	T-A	F	40-50	Maternità	3	-
14	Docente	F	40-50	Maternità	1	-

3.

Risultati

I risultati riguardano da una parte la frequenza con cui determinate normative e misure volte alla conciliazione sono state utilizzate da chi lavora e studia all'Università di Trieste (dati quantitativi), dall'altra l'esperienza, raccolta dalla viva voce delle persone, di chi si è trovato a dover "conciliare" compiti che a volte appaiono difficilmente conciliabili, e cioè le cure a un bambino o a una persona disabile o anziana, e l'impegno di lavoro o di studio (dati qualitativi).

Questi risultati riguardano diverse categorie di persone: studentesse, assegniste, personale tecnico-amministrativo e di ricerca/docente. Le condizioni di lavoro di ognuna di queste categorie sono "uniche" e diverse dalle altre e diverse sono le misure di cui possono, o non possono, usufruire; ancora diverse sono, naturalmente, le caratteristiche della situazione delle studentesse.

Per questi motivi, i risultati, sia qualitativi sia quantitativi, saranno presentati separatamente per ogni categoria (anche se vedremo che alcuni temi, come la necessità di un asilo nido, sono trasversali).

3.1 I RISULTATI QUANTITATIVI: L'UTILIZZO DI MISURE VOLTE ALLA CONCILIAZIONE ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

LE STUDENTESSE MADRI

Non esistono a livello nazionale misure che riguardino le studentesse incinte, con figli piccoli o che vivono con loro. In Ateneo (AA 2015-2016) ci sono 65 studentesse con figli di due anni o meno. È possibile che alcune chiedano ai loro docenti delle facilitazioni (come maggior flessibilità sulla frequenza ai corsi o sugli appelli d'esame), ma queste misure non sono implementate sistematicamente all'Università di Trieste. Il solo strumento volto a tener conto di alcune difficoltà specifiche per le studentesse con figli messo a disposizione dall'Università consiste in una riduzione del 50% delle tasse universitarie fino all'età di 2 anni del figlio: 63 studentesse su 65 ne hanno usufruito; le 3 studentesse che non ne hanno usufruito godevano già di esoneri maggiori. Recentemente, di tale agevolazione possono usufruire anche i padri, qualora le madri non ne usufruissero.

IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Gli strumenti per la conciliazione utilizzati dal personale tecnico-amministrativo riguardano principalmente il ricorso al *part-time*, i congedi maternità, paternità e parentali, e i permessi previsti per chi assiste un familiare che usufruisce della legge 104/92.

Per quanto riguarda il *part-time*, al 31 dicembre 2015, 103 persone ne avevano usufruito; in prevalenza si tratta di donne (78.6%).

Il tipo di *part-time* utilizzato maggiormente risulta quello con 30 ore settimanali, ossia senza rientro pomeridiano, ed è stato scelto in prevalenza dalle donne (Tab. 2).

La Tabella 3 presenta i dati relativi all'uso dei permessi previsti dalla legge 104/92. Secondo i dati aggiornati ad aprile 2016 sono 92 le persone che ne hanno usufruito e la maggioranza è composta da donne (73.9%).

I permessi presi più di frequente vengono utilizzati in favore di una persona anziana (65.2%).

I permessi garantiti dalla legge 104/92 riguardano una riduzione dell'orario di lavoro; per questo motivo, non possono essere usufruiti dal personale docente/di ricerca, che non ha un orario definito.

TABELLA 2 – Personale tecnico-amministrativo e *part-time* (2015)

TIPO DI PART-TIME	F	M	Tot
Al 50% (18h/sett)	10	12	22
Al 66.67% (24h/sett)	14	2	16
Al 83.33% (30h/sett)	57	8	65
Totale	81	22	103

TABELLA 3 – Personale tecnico-amministrativo e permesso ex l. 104

UTILIZZO PERMESSI EX L. 104	F	M	Tot
Per altri parenti	3	1	4
Per anziano	46	14	60
Per coniuge	5	–	5
Per figlio/a	5	1	6
Per sé	9	8	17
Totale	68	24	92

DIPENDENTI UNIVERSITARI E CONTRIBUTI ECONOMICI

I dipendenti universitari, che siano docenti/ricercatori o tecnico-amministrativi, purché con un reddito inferiore a una certa soglia, possono usufruire di contributi economici per asili nido, mense scolastiche, servizi integrativi e centri estivi.

Nel 2015, 94 dipendenti hanno usufruito di almeno uno dei contributi economici disponibili.

Ne ha usufruito prevalentemente il personale tecnico-amministrativo, in particolare donne.

Da quanto mostra la Tabella 5 i contributi vengono richiesti soprattutto per la mensa e per i centri estivi; meno frequentemente per asili nido e servizi integrativi scolastici.

Va notato che tra i beneficiari di queste misure non sono inclusi Co.co.co., dottorande/i e assegniste/i in quanto non rientrano nel personale strutturato dell'Ateneo.

TABELLA 4 – Dipendenti universitari e contributi economici

RUOLO	F	M	TOTALE
CEL	2	1	3
Pers. Docente di ruolo	-	2	2
Pers. TA a tempo determinato	5	3	8
Pers. TA a tempo indeterminato	52	18	70
Ricercatori a tempo determinato	2	2	4
Ricercatori a tempo indeterminato	2	5	7
Totale	63	31	94

TABELLA 5 – Tipologia dei contributi

RUOLO	MENSA	SIS	NIDO	CENTRO ESTIVO
CEL	2	-	1	-
Pers. Docente di ruolo	2	-	-	-
Pers. TA a tempo determinato	4	-	4	4
Pers. TA a tempo indeterminato	39	18	8	42
Ricercatori a tempo determinato	1	-	2	1
Ricercatori a tempo indeterminato	4	3	2	2
Totale	52	21	17	49

La Tabella 6 descrive e quantifica i congedi e i permessi utilizzati nell'anno 2015 dal personale Tecnico e Amministrativo.

TABELLA 6 – Permessi e congedi, personale tecnico e amministrativo, anno 2015

TIPO CONGEDO/PERMESSO	% STIP.	DESCRIZIONE BREVE	F	M	N.
Permesso per esami prenatali art. 14 d.lgs. 151/01	100	Permesso illimitato per esami prenatali in orario di servizio – devono essere documentati	2	-	2
Interdizione obbligatoria art. 17 c. 2 d.lgs. 151/01	100	Congedo maternità ante parto per gravi motivi	2	-	2

Congedo obbligatorio di maternità art. 16 d.lgs. 151/01 da settimo mese	100	5 mesi congedo dal 7° mese di gravidanza	4	-	4
Congedo parentale art. 32 del d.lgs. 151/01, art. 31 c. 4 CCNL	100	Max 30 gg. Congedo maternità post partum	5	3	8
Congedo parentale artt. 32 e 34 d.lgs. 151/01	30	Max 6 mesi per entrambi i genitori	19	5	24
Congedo parentale artt. 32 e 34 d.lgs. 151/01	0	Durata varia – Di norma max 6 mesi (anche frazionati), elevabile a un massimo di 11 mesi in casi specifici	14	5	19
1/2 giornata di Congedo parentale d.lgs. 151/01, d.lgs. 80/15	30	Stesso congedo parentale ex art. 32 DLgs 151/2001 fruito in modo frazionato	4	1	5
1/2 giornata di Congedo parentale d.lgs. 151/01, d.lgs. 80/15	0	Stesso congedo parentale ex art. 32 d.lgs. 151/2001 fruito in modo frazionato	1	1	2
Congedo malattia figlio fino 3 anni art. 47 c. 1 d.lgs. 151/01, art. 31 c. 5 CCNL	100	Max 30 gg. di permesso per malattia figlio fino a 3 anni	13	5	18
Congedo malattia figlio fino 3 anni art. 47 c. 1 d.lgs. 151/01, art. 31 c. 5 CCNL	0	Congedo non retribuito periodo eccedente i 30 gg.	1	-	1
Congedo malattia figlio fino 8 anni art. 31 c. 5 CCNL	0	Max 5 gg. anno	6	-	6
Congedo per gravi motivi di famiglia art. 32 c. 1 CCNL	0	Max 2 anni – Non è discrezionale – Deve essere documentata	5	-	5
Aspettativa per motivi di famiglia (art. 69 T.U. n. 3/57)	0	Max 2 anni – È discrezionale – Deve essere solo motivata, non documentata	5	8	13
Congedo assistenza portatori di handicap (art. 42 c. 5 d.lgs. 151/01)	100	Max 2 anni per dipendente convivente con disabile grave	8	3	11
Permesso mensile art. 33 c. 6 L 104/92	100	Max 3 gg. mese permesso per se stesso (dipendente con grave disabilità)	4	5	9
Permesso mensile art. 33 c. 3 L 104/92, art. 42 c. 2 d.lgs. 151/01, art. 30 c. 6 CCNL	100	Max 3 gg. mese per assistenza figlio con grave disabilità	4	1	5
Permesso mensile art. 33 c. 3 L 104/92	100	Max 3 gg. mese per assistenza familiare con grave disabilità	48	13	61

Congedo per i dipendenti con disabilità art. 7 d.lgs. 119/11 per la fruizione di cure specialistiche	100	Max 30 gg. congedo per cure per i dipendenti con disabilità superiore a 50% (obbligatoria attestazione correlazione tra cura e disabilità)	2	1	3
Permesso orario retr per gravi motivi pers/famil art. 30 c. 2 CCNL	100	Max 18 ore anno per gravi motivi personali o familiari o per nascita figli	136	38	174
Permesso grave infermità familiari art. 30 c. 1 CCNL	100	Max 3 gg. anno per assistenza a familiare con grave infermità	12	2	14
Permesso retribuito per lutto art. 30 c. 1 CCNL	100	Max 3 gg. per evento	19	18	37
Totale complessivo			314	109	423

3.2. I RISULTATI QUALITATIVI: LAVORARE, STUDIARE E GESTIRE GLI IMPEGNI FAMILIARI: ESPERIENZE DI CHI LAVORA E STUDIA ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

3.2.a) *Avere un/a figlio/a: l'esperienza di studentesse, assegniste di ricerca e docenti*

LA FLESSIBILITÀ

Nel gestire contemporaneamente le cure a un bambino e il lavoro didattico o di ricerca, la flessibilità gioca un ruolo fondamentale: le assegniste di ricerca e le docenti non sono vincolate dalla timbratura del cartellino e questo giova alla possibilità di organizzare i tempi.

“Poi per fortuna avendo appunto un lavoro che non richiede timbri di cartellini e cose varie ma si basa solo sui risultati finali, questa flessibilità ha giovato tantissimo alla mia carriera” (N. 1², assegnista di ricerca).

² Il Numero si riferisce al numero assegnato all'intervista.

La contropartita di questa flessibilità oraria implica tuttavia che... non ci sia un orario! Non avendo limiti esterni, si continuano ad assumere impegni didattici e burocratici anche quando si sarebbe, teoricamente, in congedo.

“Ho scelto di posticipare l’inizio del congedo all’ultimo mese... poi ho deciso di prendere un mese soltanto di congedo parentale perché poi gli impegni si stavano accumulando. Ecco, per quanto riguarda la funzione docente ci si trova in una situazione paradossale per cui anche se si è in congedo si pretende da noi che si partecipi alle riunioni, che si sia presenti, e quindi a quel punto ho deciso di non continuare a chiedere il congedo perché era... ho partecipato alle riunioni, ho fatto esami prima, appunto anche subito ho continuato a lavorare di fatto” (N. 14, docente).

Le studentesse invece non godono di congedi ma possono fare leva su altre risorse, interne ed esterne, per cercare di conciliare maternità e studio, seppur non senza difficoltà e sacrifici.

Un elemento molto forte consiste nella capacità di organizzare tutto: lo studio, la raccolta del materiale, la frequenza a lezione, le cure a un neonato e, come nella citazione seguente, anche un lavoro retribuito.

“È stata molto importante una forte componente organizzativa senza la quale penso che non sarebbe stato possibile per me prevedere di conciliare materialmente il tutto. Mi sono un po’ inventata alcune modalità per ritagliarmi finestre temporali, quindi, per fare un esempio, è stato molto importante per me avere le registrazioni delle lezioni. Molto spesso quando frequentavo i corsi venivo sempre con il registratore; poi specie nei primissimi mesi quando ero ancora a casa dal lavoro per maternità e venivo con il bambino a lezione, nei momenti in cui lui si svegliava e doveva mangiare uscivo e lasciavo il registratore nella stanza e poi tornavo” (N. 2, studentessa e lavoratrice).

La riduzione delle tasse del 50% fino ai due anni di età del bambino è considerata come un aiuto esterno molto importante per le studentesse madri.

“Avevo diritto dalla nascita della figlia ad una riduzione del 50% delle tasse universitarie. Ne ho usufruito e devo dire che è stata una misura vincente perché da quando è nata la bambina non sono più riuscita a studiare e andare avanti con gli esami” (N. 4, studentessa).

Le criticità principali riscontrate sono rappresentate dagli impegni che la maternità implica e che appaiono difficilmente “conciliabili” con il perseguimento di una carriera o di un buon cursus di studi universitari.

Si tratta di rinunce pesanti nel mondo della ricerca: non poter andare all'estero, non partecipare a delle conferenze, non frequentare delle scuole di specializzazione e, in genere, non fare ulteriori esperienze importanti. Inevitabilmente, lo sviluppo della carriera ne risente.

“È chiaro che il mio lavoro ne ha risentito un po' ovviamente... non posso andare alle conferenze o non posso andare in giro. Cose fondamentali per chi fa ricerca, e l'anno scorso non ho potuto prendere nessun impegno di questo tipo perché sapevo insomma, perché ero incinta, ero quasi agli sgoccioli insomma, gli ultimi mesi, quindi non ho voluto sovraccaricarmi anche di questo impegno dell'andare in giro e quindi ne ha risentito in questo senso. Mi sono limitata a fare dei lavori che mi consentivano di lavorare più da ferma, più da casa” (N. 1, assegnista di ricerca).

Sempre la stessa giovane ricercatrice sottolinea come in ambito accademico, di queste inevitabili limitazioni si tenga scarsamente conto.

“Non c'è da nessuna parte sul curriculum dove io possa giustificare il fatto che io non ho fatto tali cose perché ero incinta, quindi mi ritrovo sempre un attimino in difetto con me stessa rispetto agli altri perché appunto lo stato di gravidanza o anche la maternità ti porta in qualche modo a fare delle scelte, ad evitare di fare delle scelte, a rallentare in qualche modo la carriera se vogliamo dirla così” (N. 1, assegnista di ricerca).

Lo stesso problema si presenta anche per le docenti la cui attività di ricerca, che poi sarà valutata, si rallenta per un periodo. Nella valutazione dell'attività di ricerca e didattica viene considerato il periodo di congedo maternità o parentale, ma questo si applica solamente all'anno successivo la nascita del figlio e a volte questa finestra temporale non è sufficiente.

“Sicuramente ho scritto molto meno, prima scrivevo tantissimo... adesso la mia valutazione di ricerca comincia a risentirne davvero... Questa clausola per cui i congedi per malattia e maternità dovessero essere tenuti in considerazione, però sono stato tenuti in considerazione troppo poco, perché è stato considerato solo un anno e l'anno immediatamente successivo, mentre in alcuni ambiti di ricerca le pubblicazioni richiedono tempo, quindi le conseguenze non si vedono subito, si vedono dopo qualche anno. Quindi di fatto non è che mi abbia cambiato molto ecco” (N. 14, docente).

Le docenti possono godere, ovviamente, del congedo parentale ma le richieste accademiche risultano inconciliabili con l'utilizzo pieno di questa possibilità.

“Il mondo accademico non si ferma e non è facile perché ci sono cose che si iniziano prima e continuano dopo. Per come l'ho vissuta io ci sono delle tutele ma poi di fatto non ci sono perché insomma si continua con le riunioni, ricevimenti con gli studenti, tesi che ho seguito per esempio e che non risultano a mio nome perché io non ero tenuta (a essere sul lavoro, N.d.A.). Le ho seguite fino all'ultimo e le ho corrette fino all'ultimo però qualcun altro ha messo il nome, non me la sentivo di lasciare gli studenti o le studentesse a metà” (N. 14, docente).

Quando i bambini o le bambine sono più grandi e la mamma e il papà hanno ripreso il lavoro, un altro aspetto critico per le docenti riguarda la definizione degli orari dei corsi: raramente nella pianificazione si tiene conto delle esigenze di conciliazione.

“Il dipartimento ha deciso di fare gli orari a tavolino, ogni docente aveva la possibilità di scegliere più o meno se fare lezione la mattina o al pomeriggio... sono stata con l'acqua alla gola perché nessuno ci diceva niente, neanche una previsione, quindi sono rimasta col fiato sospeso fino praticamente a metà settembre. Gli amministrativi erano proprio ermetici finché non c'era nulla di ufficiale. Fino al giorno in cui me l'hanno detto, pensavo tutto il tempo oddio cosa ne sarà della mia vita, devo cercare una baby-sitter o no?... Comunque in questo caso non è stata data nessuna priorità alla conciliazione in questa definizione degli orari... Non c'è scritto da nessuna parte” (N. 14, docente).

Anche per le studentesse, avere un bambino nel periodo degli studi universitari presenta non poche criticità e non poche rinunce. Le studentesse devono spesso rinunciare a seguire le lezioni e talvolta sono costrette a prendersi un vero e proprio periodo di pausa, rallentando il percorso di studi.

“Dalla nascita della bambina io i corsi non li ho più seguiti... La bambina mi impegnava a tempo pieno, io ero comunque a casa dal lavoro perché l'avevo perso avendo un contratto a tempo determinato e poi abitavo a X, non avevo parenti vicino che mi aiutassero e quindi la gestione della bambina era tutta mia. Anche del mio compagno quando rientrava dal lavoro, però di fatto per otto ore al giorno la bambina era con me. E quando riposava io approfittavo per sistemare un po' la casa quindi non riuscivo proprio... non riuscivo neanche a trovare uno stimolo per tornare... mi sembrava ormai una meta lontanissima la laurea e mi sono un attimo arenata” (N. 4, studentessa).

Un asilo nido a un costo abbordabile potrebbe rappresentare un aiuto cruciale; purtroppo però è difficile per le studentesse usufruirne. Le studentesse infatti raramente sono già inserite nel mondo del lavoro e quindi non godono di uno stipendio tale da potersi permettere le rette dell'asilo nido. Devono così contare sulle proprie forze e, se c'è, sulla collaborazione del partner e di altri familiari per gestire i figli durante la giornata; spesso devono rinunciare allo studio.

“Il nido era una cosa che avevo evitato all'inizio... con il mio stipendio tutto quello che avrei preso l'avrei trasferito al nido... ho ricominciato a fare gli esami da quando l'ho messa al nido” (N. 4, studentessa).

Anche gli aspetti logistici non sono trascurabili poiché spesso la mamma si trova a dover svolgere faccende burocratiche presso l'Università e a dover gestire contemporaneamente la presenza del figlio o della figlia.

“Spesso mi sono trovata a dover andare a Trieste per registrazioni di voti o certificati o altre cose con la bambina ed è stato veramente impegnativo metterla in macchina, andare a Trieste e gestirla all'interno dell'Università” (N. 4, studentessa).

I RAPPORTI INTERPERSONALI: COLLABORAZIONE E SOSTEGNO

Le intervistate, studentesse, assegnista e docente, hanno tutte descritto rapporti positivi, caratterizzati da grande disponibilità, da parte di, rispettivamente, docenti, superiori o colleghe/i. Queste persone si sono dimostrate un valido aiuto nell'impresa di conciliare lavoro, studio e figli piccoli.

“Mah, il docente per fortuna ha reagito bene perché essendo anche lui un padre di famiglia probabilmente ha visto la cosa nell'ottica giusta insomma... Ho dovuto praticamente contare sulla comprensione del professore sennò davvero non so come avrei fatto. Avrei dovuto lasciare, lasciare” (N. 1, assegnista di ricerca).

“Con i docenti devo dire la verità, anche molto positivo. Ho trovato sempre collaborazione, comprensione, che non è sempre scontato. Fin da un primo punto che magari può sembrare banale e banale assolutamente non lo è: il fatto che io seguivo le lezioni con il bambino piccolo per tutto il primo anno finché dal 13° mese non è andato in asilo” (N. 2, studentessa).

“Ho trovato in particolare da un docente molta umanità, è stato molto gentile, ha capito la situazione e non penso si tratti di favorire ma di capire che insomma per una

persona che ha un parto imminente registrare un voto sul libretto è importante, si è adoperato perché la cosa venisse fatta il giorno stesso” (N. 4 studentessa).

“Non mi è mai stato fatto minimamente notare l’impatto della sua presenza (del bambino in aula, durante le lezioni, N.d.A.) e questo per me è stato importante perché se non avessi potuto portare il bambino non avrei potuto frequentare e da lì non avrei neanche potuto allacciare certi rapporti con i miei compagni che mi hanno poi permesso di aiutarmi tutte le volte che non riuscivo ad essere presente. In tutte le volte in cui mi sono rapportata con i docenti ricordo sempre di aver avuto massima disponibilità e anche un po’ di supporto morale” (N. 2, studentessa).

Oltre alla comprensione e al sostegno da parte dei e delle docenti, gioca un ruolo fondamentale per le studentesse anche la rete di relazione che si crea con i colleghi di corso. Laddove è presente collaborazione, “conciliare” risulta più gestibile.

“Un’altra cosa che è stata altrettanto importante, oltre alle registrazioni è stata la collaborazione, lo ribadisco, dei compagni e delle compagne di studio. Mi hanno aiutata molto perché alcuni avendo più tempo a disposizione riuscivano a prepararsi degli schemi riassuntivi... Il gioco di squadra per me è stato fondamentale, se fossi stata sola non so come ce l’avrei fatta” (N. 2, studentessa).

Mentre se la collaborazione con i colleghi manca, per vari motivi, non potendo contare sullo scambio di informazioni e di materiale e sul sostegno umano, riuscire a tenere insieme tutti i pezzi diventa notevolmente più difficile.

“I rapporti con i colleghi si sono proprio azzerati perché all’inizio, pur non frequentando regolarmente i corsi, seguivo saltuariamente qualche lezione o magari qualche corso per cui era consigliabile seguire poi però non andando più a Trieste ero isolata dal mondo” (N. 4, studentessa).

Anche per la docente intervistata, i rapporti interpersonali sono fondamentali, in quanto possono in qualche misura sopperire alle mancanze da parte dell’organizzazione.

“Ho avuto l’aiuto di una collega che è stata molto disponibile, è una donna, che mi ha detto guarda massima disponibilità se ti danno un orario (di lezione) che non va bene possiamo scambiarci. Questo è stato determinante... i rapporti interpersonali in questo caso sono stati decisamente di aiuto. Sono stata fortunata perché è lei che mi ha salvata, sennò sarei finita dalle 13 alle 15, orario mortale perché la bambina torna a casa” (N. 14, docente).

LE DISCRIMINAZIONI

Le discriminazioni che le intervistate hanno riportato non sono mai dirette o esplicite; si notano tuttavia al momento della valutazione della carriera.

“La discriminazione poi la vedi quando magari ti presenti ad un concorso, o presenti un progetto di ricerca... adesso le dico una delle ultime cose che ho fatto... devi presentare un curriculum. Magari sul curriculum viene valutata una serie di attività che tu magari non hai potuto fare rispetto ad un tuo coetaneo perché ho il bambino piccolo e non posso fare questa e questa conferenza e mi ritrovo un anno magari con un buco in termini di conferenze fatte, viaggi all'estero fatti e all'atto poi della valutazione di un candidato a parità di anni di un post doc diciamo così io risulterò meno preparata dell'altro solo perché in quell'anno io non sono riuscita a fare” (N. 1, assegnista di ricerca).

In alcuni casi, la discriminazione nei confronti di chi ha figli piccoli è più sottile, come si rileva dalla citazione seguente.

“Mi ero rivolta anche alla consigliera di fiducia perché come dicevo la vita accademica è complicata, essere assenti in certi momenti può provocare eventi, non dico di mobbing, ma di esclusione, di discriminazione... Nelle situazioni in cui, non lo so, mi capitava che ero ad una riunione e la baby-sitter mi chiamava, io lasciavo la riunione, mi dicevano sì vai vai, però poi decidevano qualcosa che era contro la mia opinione, sì chiaramente ero assente però non so come dire non posso definirli aperti casi di ostilità perché formalmente tutti molto corretti poi però non è stato facile” (N. 14, docente).

Le discriminazioni non arrivano solo dai superiori o dai colleghi ma anche dagli studenti, e in modo meno velato.

“Pensi che quando ero incinta e ho lavorato fino all'ottavo mese, mi hanno rimandato i commenti della valutazione e un commento diceva “evitare professoressa gravide” ... sarebbe utile sensibilizzare a questi argomenti, insomma il senso della normalità, che sono cose della vita” (N. 14, docente).

IL BENESSERE PSICOLOGICO

La maternità comporta grossi cambiamenti, di natura fisica, personale e relazionale: sia studentesse sia docenti hanno riportato momenti di difficoltà psicologica/emotiva nell'affrontare la situazione. In proposito, si nota che le

studentesse possono già usufruire di uno sportello di sostegno psicologico, implementato presso l'Ardiss.

“Non ho utilizzato lo sportello psicologico, non abitavo neanche a Trieste, però forse avrei avuto l'esigenza, pur non rendendomene conto, di rivedermi un attimo come donna e non solamente come mamma, e vedere che potevo riprendere in mano la mia vita e non essere solo una casalinga, cosa che per me non era soddisfacente. Quindi poi riprendere in mano gli studi è stata la scelta vincente. Se mi fossi arenata, forse sarebbe stata una tragedia per tutti, anche per mia figlia che avrebbe avuto una mamma scontenta. Quindi magari avere una persona con cui confrontarsi, uno specialista con cui parlare di queste cose, magari anche per ritrovare la motivazione a riprendere in mano i libri. Perché sembra un ostacolo insormontabile, perché è tutto da organizzare, poi ti rendi conto di essere multitasking e di riuscire a fare tutto però prima passi un momento di sconforto, almeno nel mio caso. Poi penso sia soggettivo però sì la presenza di uno sportello penso sia molto utile” (N. 4, studentessa).

Anche le docenti esprimono questa necessità che è fortemente collegata alla possibilità di coordinare e “conciliare” i vari aspetti della vita: una donna serena e con senso di auto-efficacia può affrontare l'impegno in modo più funzionale.

“Devo dire che questo ha provocato anche un certo tipo di stress, ho anche avuto dei problemi psicologici con diagnosi di ansia e depressione, non è stato semplice, mi sono rivolta a uno psicologo. L'angoscia di riuscire a fare tutto era molta... sì, sicuramente uno sportello di sostegno psicologico sarebbe stato utile” (N. 14, docente).

SUGGERIMENTI E NECESSITÀ

Dopo una riflessione sulla propria esperienza nel gestire studio, lavoro e maternità, sono emerse una serie di necessità e di suggerimenti che, se realizzati, renderebbero più facile la vita delle donne.

Un bisogno condiviso è la presenza di una stanza in cui poter allattare o tirare il latte, far addormentare il bambino o cambiare il pannolino.

“Avevo l'esigenza eventualmente di tirare il latte ed era una cosa che non potevo fare, non sapevo dove farlo. Non avevo un luogo fisico, in Dipartimento dove andavo?... Quindi può essere anche questa una cosa banale che può aiutare. Ora so che l'Università ha problemi di spazio quindi già non c'è un posto dove incontrarsi e semplicemente mangiare, ancora meno ci sarà lo spazio per l'allattamento ma anche lì se ci fosse stata la farmacia di riferimento ... mi sono ritrovata più di una volta che a un

certo punto, magari arrivava l'orario in cui in genere il bambino mangiava, avevo il vestito bagnato perché avrei dovuto svuotare il seno. Le ripeto per fortuna che è durata solo tre mesi... Sono tornata a casa e mi sono sentita arrabbiata perché anche lì la soluzione era semplice però non c'era e quindi ho avuto un problema serio, nel senso che sono dovuta andare via dalla riunione per un motivo stupido. Avrei potuto avere a disposizione un posto dove svuotare il seno e continuare a lavorare" (N. 1, assegnista di ricerca).

"Il fatto di avere un piccolo spazio appartato per allattare o cambiare il pannolino o per far addormentare il bimbo potrebbe aiutare" (N. 2, studentessa).

Un altro importante aiuto per le studentesse sarebbe la possibilità di disporre delle registrazioni delle lezioni, perlomeno per il periodo della maternità, poiché non è semplice seguire i corsi.

"Sarebbe importante avere la possibilità di avere le lezioni registrate e poi tramite il sito si possono scaricare e ascoltare ogni volta che vuoi, questo sarebbe un grosso aiuto perché quello che io facevo con le registrazioni, vai lì, porta, vai via, chiedi alla compagna se te la spedisce... sarebbe molto più facile e automatico, creerebbe molti meno problemi anche per chi non si trovasse nella situazione in cui mi trovavo io dove avevo creato questa rete" (N. 2, studentessa).

Anche trovare un parcheggio risulta complesso, e in gravidanza o con un bambino piccolo è fondamentale trovare un posto macchina nelle immediate vicinanze, cosa non sempre possibile soprattutto nei pressi dell'Edificio Centrale, luogo dove è necessario recarsi spesso, o per le lezioni o per le questioni burocratiche.

"Mi ricordo che era difficile trovare parcheggio, quindi il fatto di avere un parcheggio riservato, un tagliando oppure un codice alla sbarra così hai un posto dedicato e quello aiuta tanto. Perché sai non vai solo tu, ma vai tu con il pancione, oppure vai tu con il bambino con carrozzina, borsa con i libri, la borsa del cambio, è sempre un viaggio. Quindi meno strada fai meglio è" (N. 2, studentessa).

Per le studentesse, reperire le informazioni necessarie legate alla didattica non è stato sempre semplice; è emersa la necessità di maggiori informazioni, e idealmente di un tutor dedicato agli aspetti legati alla maternità, alle agevolazioni e ai permessi.

"Poi eventualmente un tutor a disposizione che a livello informativo ti da informazioni se sei neo mamma o mamma e vuoi studiare, se vuoi saperne di più. Io avevo tanta voglia di fare questa cosa quindi le informazioni le ho ricercate però perdi tanto

tempo specie se devi ancora avvicinarti a quel tipo di realtà, se hai un referente e ti trovi in una situazione in cui, per le energie, per il tempo che non hai può essere utile” (N. 2, studentessa).

“Ho avuto sempre una grande difficoltà a reperire tutte le informazioni e ad entrare in contatto telefonico con qualcuno... Anche reperire modulistica o contattare alcuni docenti è stato veramente un problema. Quindi la burocrazia, o almeno come reperirla, dovrebbe essere più facile, che non diventi un ostacolo più grande dell'esame in sé. In tanti casi è stato così” (N. 4, studentessa).

Per finire, il bisogno espresso più spesso dalle intervistate riguarda la disponibilità di un servizio di *baby-sitting* o, se non è possibile disporre di un asilo nido di Ateneo, di un *baby-parking*.

“Questa cosa della baby-sitter a ore non è un problema da poco perché non sempre si trovano baby-sitter e il problema è maggiore per chi viene da fuori perché magari non ha ancora stabilito quella rete di conoscenze di mamme che gli raccomandano una persona anziché un'altra e siccome l'Università è un luogo che accoglie gente da fuori dovrebbe tenere conto di questo” (N. 1, assegnista).

“Un servizio di baby-sitting, una convezione, sarebbe davvero fantastico... A me magari la baby-sitter serve ad orari strani perché ho riunioni o cose del genere, ecco questa è una cosa che le segnalerei, non avendo orari è più difficile trovare una persona disponibile perché di volta in volta c'è una tesi, una riunione, un incontro ed è difficile dire ad una persona te lo dico di giorno in giorno quando mi serve, chi si tiene disponibile? Nessuno” (N. 14, docente).

“Secondo me un baby parking o un servizio insomma di baby-sitter o una cosa del genere, potrebbe essere una cosa utile e intelligente, anche solo per qualche ora. Mettiamo se una deve stare in segreteria a farsi tutta la fila per consegnare due carte se hai un bambino a seguito diventa un parto. Quindi se fosse una cosa in questo senso, magari una cosa proprio a livello di Ateneo non delle singole facoltà perché magari le persone che ne hanno bisogno sono poche. Si potrebbe pensare all'apertura di un servizio del genere, magari a ore. E ovviamente le tariffe dovrebbero essere abbordabili, senno una non può permetterselo” (N. 4, studentessa).

“E poi nidi universitari no, ho scoperto, ho capito che non esistono, non si possono fare eccetera però si potrebbero fare delle convenzioni con dei nidi... si potrebbe aprire una convenzione e dare l'opportunità a qualcuno del post doc di fare il proprio lavoro... Io sono sicura che se avessi avuto a disposizione un nido full time non avrei avuto tutti

i problemi che ho avuto quei tre mesi... se uno non può avere un nido universitario almeno avere delle convenzioni, sarebbe davvero auspicabile” (N. 1, assegnista).

“Sicuramente sarebbe bello che l’Università pensasse a una struttura per avere un nido, già il tempo che si perde a cercare l’asilo nido, a capire qual è quello giusto, se ci fosse qualcosa ecco. Non soltanto il supporto economico che è già qualcosa per l’amor del cielo” (N. 14, docente).

“Magari un servizio a livello di Ateneo, se il tutto è abbastanza centralizzato per cui nello stesso comprensorio tu hai un servizio di baby-sitting che riesce a coprire dieci mamme che in facoltà differenti hanno la necessità di frequentare in quelle ore quei corsi, magari potrebbe essere utile, se lo fai solo per il corso singolo direi che è un grosso costo, ma per tutto l’Ateneo potrebbe essere facilmente ammortizzato considerando il valore che ne può scaturire, oltre che dire siamo un’Università family oriented e questo è un valore aggiunto” (N. 2, studentessa).

3.2.b) Avere un/a figlio/a: l’esperienza del personale tecnico e amministrativo

VANTAGGI E SVANTAGGI DI UN ORARIO BEN DEFINITO

Il personale tecnico-amministrativo, con un orario ben definito e vincolato dalla timbratura del cartellino, si trova in una situazione molto diversa rispetto alle categorie descritte in precedenza.

Da un certo punto di vista, la “gestione della conciliazione” sembra più semplice, dato che di solito il lavoro è chiaramente “contenuto” nell’orario previsto e ci sono varie possibilità di usufruire di congedi e permessi (vedi tab. 6).

Tali congedi sono fondamentali quando non è possibile, ad esempio, iscrivere il figlio all’asilo nido.

“Ho sempre usato tutto, sia l’obbligatorio che il facoltativo perché gli asili nido di solito non prendono bambini tanto piccoli e quindi c’è assolutamente bisogno anche del congedo facoltativo” (N. 8, T-A, donna).

“Nel bene e nel male per noi invece ci sono delle leggi che dicono che dobbiamo stare a casa e siamo tutelate... timbrare il cartellino è utile perché insomma ci sono dei paletti al di fuori dei quali non si può andare” (N. 7, T-A, donna).

“Dopo la maternità obbligatoria ho iniziato a lavorare un giorno, il venerdì, proprio per riuscire a non perdere il sabato e la domenica di congedo. E poi abbiamo fatto

questa esperienza di orario alternato. Cioè ho preso due giorni a settimana il congedo parentale quando tutti e due avevamo la giornata lunga e le giornate di sei ore siamo riusciti, grazie anche al permesso allattamento (quindi io dovevo lavorare solo 4 ore), a gestirci mattina e pomeriggio alternativamente ecco” (N. 11, T-A, donna).

Interessante è l’esperienza di coppie in cui entrambi i genitori lavorano all’Università.

“L’Università poi garantisce 30 giorni pagati di paternità e io li ho presi tutti, però non subito ma sicuramente mi ricordo di aver preso due giorni dopo la nascita del bambino. Quindi mi sono preso una parte di giorni all’inizio, e mia moglie li ha presi tutti, sia la maternità che i 6 mesi e io 30 giorni che avevo quindi diciamo che in tutto abbiamo fatto 7 mesi. Ho approfittato del fatto che l’Università copre il 100% per i primi 30 giorni di permesso. Mia moglie stava sempre con il bambino e io prendevo un giorno alla settimana, poi avevamo anche l’aiuto dei nonni ma tendenzialmente facevamo così. (...) Poi dopo il primo periodo la routine era che io avevo un giorno alla settimana fino all’esaurimento dei 30 giorni” (N. 9, T-A, uomo).

“La normativa dice che sono 10 mesi in totale che aumentano di 1 se il papà prende almeno 3 mesi di congedo parentale, ovviamente presi abbondantemente. Quindi 11 mesi in totale, con i primi 3 pagati, e li abbiamo presi alternati. Prendevamo giorni alternati con il giochetto di interrompere il fine settimana che si fa perché se uno prende congedo parentale e c’è sabato e domenica dentro allora anche quei giorni contano come congedo parentale, e allora si fa il trucchetto, diciamo, che si viene a lavorare venerdì per cui c’è un giorno di lavoro che interrompe il congedo parentale e sabato e domenica non vengono contati. Quindi il venerdì io prendevo il congedo parentale, ci davamo il cambio. Ovviamente a volte l’abbiamo preso in contemporanea sia io che lei. Con il secondo figlio abbiamo fatto così, con il primo invece abbiamo fatto anche delle cose un poco più complicate per cui io ho concordato con il mio capo struttura un cambio di orario e iniziavamo prima la mattina e alcuni giorni invece di lavorare di mattina lavoravo al pomeriggio, e ci davamo il cambio in strada perché mia moglie lavorava la mattina e io al pomeriggio o viceversa. Con il secondo figlio questo non siamo riusciti a farlo poi insomma è nato a ridosso dell’estate ed era più complicato” (N. 12, T-A, uomo).

IL PART-TIME: UN’ESPERIENZA CONSIDERATA POSITIVA

Gli aspetti funzionali per il personale tecnico-amministrativo, oltre alla certezza del posto di lavoro, sono il regolamento orario, gli aiuti economici e una

certa la flessibilità oraria, potendo chiedere il *part-time* e successivamente tornare all'orario pieno. Il *part-time* in particolare è molto apprezzato.

“Devo dire che gli elementi molto positivi erano questa fortuna della certezza del lavoro, il sostegno economico, la flessibilità di orario, la possibilità di andare a part-time, effettivamente il tutto mi ha consentito di andare avanti. Questo aiuto sulla retta era davvero vantaggioso, perché cessa con i nidi poi continua anche se si usufruisce dei centri estivi” (N. 8, T-A, donna).

“Positivo per me è che ho potuto chiedere il part-time, averlo e anche rientrare a tempo pieno quando l'ho richiesto, e ho potuto anche tornare a part-time. Questa flessibilità negli anni aiuta molto” (N. 8, T-A, donna).

“Un part-time credo che lo prenderei verticale nel senso libera d'estate, perché per noi il problema è l'estate, d'accordo ci sono i centri estivi ma non si possono mettere bambini piccoli al centro estivo tutta l'estate. Per cui questa estate abbiamo preso congedo alternativamente proprio perché si ha bisogno e voglia di stare con i propri figli” (N. 11, T-A, donna).

“Da qualche anno sono passata dal full time al part time... è fondamentale, come anche l'elasticità di entrata e di uscita. Questo aiuta tanto sì dal punto di vista lavorativo, la flessibilità proprio” (N. 13, T-A, donna).

“Io comunque faccio un part time di 30 ore, mi trovo benissimo e spero prima o poi di avere l'indeterminato, comunque l'Università è molto favorevole ad offrire il part time che secondo me è uno strumento utilissimo e in alcune realtà lavorative non viene neanche considerato. Adesso entrambi con il lavoro part-time riusciamo a conciliare abbastanza bene, di solito vado io quasi sempre a prendere il bambino a scuola, avere tutti i pomeriggi liberi per la gestione familiare veramente è comodo, se mai succederà che passo al tempo pieno è importante che abbia la possibilità di passare anche al part time perché sennò la giornata di lavoro finisce alle 18.00 e c'è poco tempo” (N. 9, T-A, uomo).

INFORMAZIONI POCO CHIARE E SCARSAMENTE ACCESSIBILI

Il personale tecnico-amministrativo intervistato ha riferito poche criticità rispetto al godimento delle misure volte alla conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa. Gli aspetti problematici citati più di frequente risiedono nel reperimento delle informazioni legate ai congedi, ai permessi e in generale alla normativa di riferimento.

“È un aspetto che devo dire è un po' carente all'Università. La normativa in sé non è facile da capire, all'inizio abbiamo telefonato 50 volte per capire. Questo è stato un po' problematico, però devo dire che abbiamo avuto sempre la massima disponibilità, però ecco non esiste niente di scritto. A me, quando sono andata in maternità, all'inizio hanno dato un foglietto word con le cose essenziali, però non c'è un regolamento scritto da nessuna parte che riguarda la nostra Università” (N. 11, T-A, donna).

“Una piccolezza... ma i moduli on-line? I moduli con cui noi facciamo la richiesta non sono assolutamente aggiornati per i congedi orari e basterebbe niente, anzi non sono aggiornati neanche quelli per malattia del bambino” (N. 11, T-A, donna).

La critica alla scarsa chiarezza nelle informazioni relative a congedi e permessi è ribadita anche nella citazione successiva: il dipendente intervistato, pur avendo la possibilità di usufruire della Legge 104 per un genitore molto malato, non è riuscito a farlo in tempo utile data la scarsa chiarezza nelle informazioni.

“L'unica critica, che è una critica generale che possa fare alla nostra amministrazione è che le informazioni su cosa uno deve fare anche al di fuori della carta per l'Università, non ci sono.

Non ci sono non solo per la legge 104 ma anche per i congedi parentali, se va sulla Intranet del nostro sito dell'Università non trova informazioni su come funzionano i congedi parentali e per di più i link che ci sono per stamparsi i moduli sono criptici perché scrivono percorso per la legge xy ma uno che non è tutti i giorni che fa quella roba lì non capisce” (N. 12, T-A, uomo).

Un'ulteriore criticità è rappresentata dal fatto che, non essendoci sostituzioni per maternità, molto spesso il lavoro si accumula, o non viene fatto, o viene preso in carico da colleghi non deputati alla sostituzione.

“Alcune cose sono rimaste lì ad aspettarmi perché nessuno mi sostituiva, anche se non erano cose con scadenze eh” (N. 11, T-A, donna).

“Sarei stata molto più tranquilla se ci fosse stato qualcuno a sostituirmi mentre ero in maternità. Sarei stata più serena, perché se sai che il tuo lavoro non rimane tutto lì nel limbo non fatto o che graverà sugli altri... insomma più di una persona qualche scrupolo se lo fa. E poi diciamo soggettivamente sapere che l'amministrazione non solo tutela te come persona, che per carità è fondamentale, ma riconosce anche che tu dai il tuo contributo e se un domani non ci sei c'è bisogno che qualcuno sostituisca il tuo ruolo, insomma è tutto un altro messaggio” (N. 8, T-A, donna).

I RAPPORTI INTERPERSONALI CON SUPERIORI E COLLEGHI: NEL COMPLESSO, POSITIVI...

Le intervistate e gli intervistati riportano che i rapporti interpersonali, sia con i colleghi sia con i superiori, sono stati nel complesso positivi, riferendo collaborazione e comprensione.

“Allora innanzitutto faccio una puntualizzazione molto pratica: qui nel nostro Ateneo bisogna riconoscere che oltre ai diritti di legge sulla 104 o congedi parentali ecc. c’è sempre stata una grandissima disponibilità a venire incontro alle esigenze dei dipendenti (n. 12, T-A, uomo).

“Con i colleghi devo dire che io non ho mai avuto nessun tipo di problema anzi c’è molta disponibilità... ho colleghi molto disposti a sostituirmi se c’era qualcosa che potevano fare anche loro” (N. 11, T-A, donna).

“Anche con il responsabile di allora ho avuto un buon rapporto, anche il giorno stesso potevo prendermi ferie perché mi sono venuti sempre incontro. Confrontandomi con altri amici della mia età, la cosa è quasi impensabile in altri contesti lavorativi” (N. 12, T-A, uomo).

... ECCETTO ALCUNI CASI DI DISCRIMINAZIONI

Gli uomini intervistati, nonostante il fatto di utilizzare i congedi sia ancora piuttosto raro per i padri, non riportano discriminazioni, che sono invece emerse dalle interviste di alcune lavoratrici.

“Allora diciamo che la situazione... non posso dire discriminata... però sicuramente soggetta a qualche commento in più o a qualche scelta forse diversa anche magari... ecco questo potrebbe essere forse una cosa un po’ più forte... Davanti alla scelta di incarichi particolari, lavori particolari da seguire ecco forse il mio nome non veniva scelto proprio pensando che “sì però lei non si sa se c’è o non c’è, se il bambino si ammala noi non sappiamo se c’è”. Questo è un po’ una cosa che ho percepito. Non pesantemente eh, però secondo me se ne tiene conto” (N. 11, T-A, donna).

“Al rientro dalla prima maternità è stato molto difficile, quasi a livello di mobbing, perché avevo un sostituto e qualora io fossi rientrata per più di 15 giorni consecutivamente questo sostituto sarebbe stato diciamo allontanato, non avrebbe potuto mantenere il contratto. Quindi mi sono state fatte delle pressioni molto forti perché io restassi a casa. Poi mi sono trovata a rientrare al lavoro senza avere più le mie mansio-

ni, non avevo più la mia scrivania, tanto che i primi giorni vagavo da una scrivania all'altra senza un computer" (N. 13, T-A, donna).

"Dal mio punto di vista sono retrocessa, oggettivamente anche sì. Perché da avere un lavoro con una certa responsabilità sono ritornata a fare cose che facevo tempo fa. Comunque non avevo possibilità di scegliere, mi era stato dato questo lavoro monotono e ripetitivo e basta. Io l'ho interpretata come una punizione, perché non mi si addiceva, ecco visto che precedentemente mi avevano anche coinvolto in altri tipi di mansioni con responsabilità notevoli" (N. 13, T-A, donna).

Non sempre le lavoratrici trovano il sostegno di cui hanno bisogno.

"Ero iscritta a un sindacato, ho parlato con il rappresentante del mio settore che mi aveva consigliato palesemente di non dire niente a nessuno di queste cose perché avrei avuto poi sicuramente delle ritorsioni" (N. 13, T-A, donna).

NECESSITÀ E SUGGERIMENTI

Come abbiamo visto, la necessità di avere informazioni chiare e più facilmente accessibili è condivisa dalla maggior parte del campione intervistato.

"Secondo me un regolamento generale su timbrature e permessi, scritto, manca. E sicuramente potrebbe essere utile per chiunque affronta la maternità. E poi anche una pubblicità maggiore sui vari adempimenti necessari da parte nostra... Manca però secondo me un po' di informazione proprio anche aggiornata su queste cose. (...) Potrebbe anche essere utile uno sportello informativo perché ci sono delle persone che ad esempio ci vengono a chiedere come abbiamo fatto" (N. 11, T-A, donna).

"Potrebbero fare un prospetto indicando sia la normativa nazionale sia quello che riguarda, anche in maniera schematica, proprio l'Università. Ecco io lo metterei proprio sulla pagina web, una sezione tipo spazio genitori, perché dopo arriva la mail con le scadenze e tu magari non sapevi tutto prima. Fare una cosa riassuntiva a priori sarebbe utile" (N. 9, T-A, uomo).

Un'intervistata menziona l'opportunità di organizzare una giornata in cui i figli possano visitare il posto di lavoro dei genitori, iniziativa attiva in passato e che viene ricordata come positiva.

"Forse è chiedere troppo però sarebbe bello organizzare quella cosa che facevano fino a pochi anni fa dove il bambino poteva vedere dove lavorano mamma e papà. Per esem-

pio vedo che mia figlia vede il lavoro come un mostro che non mi fa stare a casa. Allora magari creare occasione per mostrare dove lavoriamo e che non è un posto brutto” (N. 7, T-A, donna).

Viene suggerita anche la presenza di uno spazio organizzato in cui poter condividere il tema della genitorialità e stabilire una rete funzionale alla gestione dei figli.

“Sarebbe anche bello avere un luogo dove poter condividere la genitorialità con altri colleghi, un momento di confronto” (N. 9, T-A, uomo).

Anche per il personale tecnico e amministrativo risulta importante la possibilità di usufruire, in certe circostanze, di un parcheggio vicino al posto di lavoro e di disporre di uno spazio dedicato all’allattamento e al cambio del pannolino.

“Poi mi è capitato che sono dovuta andare per questioni burocratiche con il bambino e non c’era un fasciatoio da nessuna parte, quindi l’ho cambiato sulle sedie, che adesso hanno anche tolto, all’entrata dell’edificio centrale. Questo sicuramente sarebbe utile, come anche la possibilità di poter parcheggiare in un posto vicino. Ho allattato ovunque però insomma se ci fosse stato un posto avrei potuto farlo più in tranquillità” (N. 11, T-A, donna).

3.2 c) Assistere un familiare anziano, disabile o malato: l’esperienza del personale tecnico-amministrativo

MISURE CHE PERMETTONO DI CONCILIARE DIVERSE ESIGENZE

Come per la gestione degli impegni relativi alla maternità, anche l’assistenza a familiari anziani, malati o con disabilità risulta conciliabile con l’attività lavorativa, seppure con alcune limitazioni e molta fatica, soprattutto grazie all’utilizzo dei permessi previsti dalla legge 104/92, del *part-time* o di una certa flessibilità oraria, come risulta dalle citazioni seguenti.

“Penso che questo tipo di flessibilità sia importante e di grande aiuto per tutti, per le donne in particolare. Proprio l’idea che se fai una scelta di limitarti per un periodo poi riuscirai a tornare nel giro, che ti aiuteranno, che ti sarà data la possibilità” (N. 8, T-A, donna).

“Anche cambiare i turni, se non si è legati appunto ad uno sportello, ad un pubblico, ad un orario fisso sulla porta che va rispettato, c’è la possibilità di invertirlo. Noi siamo

fortunati all'Università perché abbiamo la possibilità di entrare dalle 7.45 alle 9.00" (N. 10, T-A, donna).

"Parte sì con i tre giorni della 104 ma parte anche con i permessi per motivi personali, recupero plus orario e ferie. Sì insomma io ero con il cartellino sotto... poi ci ho dato dentro per riportarmi in pari" (N. 12, T-A, uomo).

"Per esempio sulla legge 104 (c'è la possibilità di, N.d.A.) un riconoscimento dei permessi anche se non si ha ancora un certificato ufficiale da parte della ASL. Nel mio caso io ho fatto domanda all'ASL per fare il riconoscimento della 104 ma i tempi sono lunghi, allora la nostra amministrazione ha detto che bastava consegnare a loro la domanda che avevo fatto per la 104 e da quel momento potevo iniziare a usufruire, se poi non me la concedono ovviamente devo recuperare... ci hanno concesso una certa flessibilità di orario in certe situazioni e anche questo, vale sia per i congedi parentali sia per la 104, è un grosso aiuto insomma perché specie quando si ha un parente malato uno ha altri pensieri, stare dietro alle carte è un'angoscia di cui farebbe volentieri a meno" (N. 12 T-A, uomo).

LE CRITICITÀ: QUANDO "CONCILIARE" NON È POSSIBILE

Talvolta, nonostante i permessi e il part-time, alcune situazioni sono difficili da conciliare e possono portare alla rinuncia di alcuni incarichi di lavoro eccessivamente impegnativi.

"Quell'incarico con l'impegno che richiedeva non era conciliabile con le mie esigenze di stare a casa qualche giorno, di correre se dovevo correre ma soprattutto di avere un po' di testa libera... ho dovuto fare un passo indietro e fare quello che non facevo più da anni, sto quasi reimparando, non mi trovo male però la si paga... ho chiesto contemporaneamente il part-time e ho rinunciato al mio nuovo incarico" (N. 8, T-A, donna).

Come anche nel caso della maternità, è emersa la difficoltà a reperire le informazioni necessarie per districarsi tra normative e regolamenti.

"Uno parte quando gli capita una situazione del genere e non ha assolutamente idea di qual è la normativa e quali sono i permessi, non c'è un regolamento, una spiegazione nella nostra Intranet, se uno va a parlare la disponibilità da parte dei colleghi c'è però tante volte si occupano solo di una cosa, come ad esempio solo della 104, quindi non ha una visione onnicomprensiva di tutti i permessi che potrebbero tornare utili in qualche modo, e uno deve un po' cercarsi. Uno deve fare un collage di informazioni che porta via tempo no" (N. 12, T-A, uomo).

I RAPPORTI INTERPERSONALI: SOPRATTUTTO UNA FONTE DI SUPPORTO

Le relazioni interpersonali sono descritte come positive, caratterizzate da comprensione e quindi preziose nei momenti in cui la necessità di conciliare in qualche modo gli impegni di lavoro e gli impegni familiari. Questa comprensione è preziosa soprattutto quando viene dai superiori.

“Sia dal capo ufficio che dalla direttrice generale ho avuto la comprensione, quindi abbiamo trovato quest’altro posto di lavoro qui, con un carico di lavoro più modesto” (N. 8, T-A, donna).

“C’è solidarietà nel senso che bene o male l’età è quella, mentre prima avevamo problemi di bambini piccoli adesso abbiamo problemi di genitori anziani” (N. 10, T-A, donna).

“La comprensione dei superiori secondo me gioca un ruolo determinante... secondo me un dipendente che sa di essere supportato dal capo struttura e dai familiari ovviamente lavora meglio anche per l’organizzazione, è naturale” (N. 12, T-A, uomo).

Accanto ai buoni rapporti interpersonali, non sono emerse dalle interviste esperienze di discriminazioni dirette nei confronti di chi si è trovato ad assistere un familiare malato o con disabilità.

IL BENESSERE PSICOLOGICO

L’assistenza ad un familiare malato o disabile comporta un carico emotivo non trascurabile. Per questo motivo un’intervistata sottolinea come un servizio psicologico dedicato potrebbe essere utile a gestire la situazione, non solo dal punto di vista familiare ma anche lavorativo.

“Un sostegno psicologico, credo che potrebbe alleggerire il carico emotivo, sì sì sicuramente. Se ne avessi parlato con una persona esperta avrei approfondito meglio alcuni aspetti, sì parlare di queste cose è utile. Eh certo, una convenzione potrebbe proprio essere utile pensandoci” (N. 8, T-A, donna).

SUGGERIMENTI E NECESSITÀ

Le donne e gli uomini intervistati hanno sottolineato le criticità, le necessità e hanno formulato alcuni suggerimenti. Alcuni intervistati considerano la possi-

bilità di svolgere il proprio lavoro da casa, con il Telelavoro, come uno strumento che potrebbe rappresentare un aiuto efficace, in quei periodi in cui l'assistenza a un familiare richiede maggiore presenza.

“Parlando con una collega equivalente di un'altra Università mi ha detto che lei lavora da casa con il Telelavoro. Come mai io non ne ho mai sentito parlare? La mia collega ha detto che è prevista per tutte le Università. Potrebbe proprio essere una facilitazione, quello che mi aveva colpito è che la mia collega mi ha detto che lavorava da casa per conciliare i suoi impegni familiari” (N. 10, T-A, donna).

“Noi non abbiamo un regolamento per il Telelavoro, per esempio a differenza di altre Università. Invece sarebbe utilissimo sia per chi ha bambini sia per chi ha situazioni con genitori anziani a cui deve prestare assistenza, perché poi quando si presta assistenza al genitore anziano tante volte vuol dire stare lì mentre il genitore dorme. Però bisogna esserci” (N. 12, T-A, uomo).

Ancora una volta, informazioni facilmente reperibili e un regolamento chiaro risultano un bisogno importante per chi si trova impegnato in un compito di cura ad un familiare malato o disabile, dove oltre al tempo materiale gioca un ruolo fondamentale anche la preoccupazione.

“Non ci sono (informazioni, N.d.A.) non solo per la legge 104 ma anche per i congedi parentali, se va sulla Intranet del nostro sito dell'Università non trova informazioni su come funzionano i permessi e per di più i link che ci sono per stamparsi i moduli sono criptici, perché scrivono il percorso per la legge xy ma uno che non è tutti i giorni che fa quella roba lì non capisce. Io un periodo avevo sia il congedo parentale sia la legge 104 e facevo sempre casino tra una riga e l'altra sul sito web perché ci sono sempre articoli con numero e comma e io non mi ricordo che comma è uno e che comma è l'altro, in quelle situazioni è proprio l'ultima cosa che a uno gli interessa... Quindi forse una semplificazione delle pagine di accesso dando una descrizione un po' più semplice per chi non ha una mentalità prettamente amministrativa” (N. 12, T-A, uomo).

3.2 d) Assistere un familiare disabile o malato: l'esperienza delle/dei docenti.

LA CONCILIAZIONE... MA SENZA POTER UTILIZZARE LA NORMATIVA

Le/i docenti non possono avvalersi della legge 104/92 per l'assistenza a un familiare, dato che la legge è pensata in funzione di una riduzione dell'orario di lavoro per il personale che timbra il cartellino. Il principale strumento facilitante per il corpo docente è quindi la possibilità di gestire il proprio lavoro e il proprio

orario in modo abbastanza autonomo. Si tratta di una possibilità limitata: le lezioni, i ricevimenti studenti e le riunioni sono vincolate da un orario, un orario che, specie nel caso delle riunioni, finisce facilmente per sforare. In sintesi, questa flessibilità è fungibile solo laddove impegni di questo tipo non siano presenti, il che si riduce prevalentemente al periodo estivo.

“È chiaro che un docente se la cava molto più facilmente rispetto ad un amministrativo che deve timbrare il cartellino; quindi io semplicemente, era estate, non era periodo di insegnamento, ho fatto quello che dovevo fare, non ho fatto vacanza e mi sono stancata molto ma non ho, diciamo così, avuto problemi particolari rispetto al lavoro, però per me è stato un periodo di pochi mesi, non avrei saputo come fare in un periodo più lungo” (N. 3, docente, donna)

“Mi sono gestita per riuscire a lavorare, a mettere le cose che tipicamente dovevo fare quel giorno della settimana, visto che era un giorno fisso, gestirlo in maniera diversa. Non avendo noi l’obbligo di timbrare il cartellino in qualche maniera lavoravo comunque i cinque giorni però in maniera diversa ecco” (N. 6, docente, donna).

Un altro aspetto che si è rivelato utile dovendo gestire assistenza e lavoro, è la possibilità data da alcuni Dipartimenti di poter scegliere un blocco di giornate dedicate alla didattica, in modo da potersi organizzare la settimana in modo più efficace.

“Allora io quello ho chiesto, di poter non essere presente il venerdì pomeriggio e devo dire che è stato rispettato, come anche per molti altri... nel mio Dipartimento tra l’altro è stato deciso che uno può scegliere, non può scegliere i giorni, quindi può scegliere un blocco, o fai lunedì, martedì e mercoledì, oppure fai mercoledì, giovedì e venerdì” (N. 5, docente, donna)

LE CRITICITÀ

Il principale problema per le docenti e i docenti quando si trovano a dover assistere un familiare con disabilità è la mancanza di un riconoscimento per il tempo dedicato all’assistenza. Il fatto di non avere un orario chiaramente definito fa sì che i docenti non rientrano nelle categorie di lavoratori che possono usufruire dei permessi previsti dalla legge. Ne consegue che il tempo dedicato alla cura con le conseguenti rinunce sul piano professionale non sono in nessun modo riconosciuti.

“Mio papà ha la certificazione di disabilità, quindi io rientro nella casistica di chi ha diritto alla legge 104, ma poiché sono una docente, non ho quel tipo di contratto, non timbro il cartellino, e non c'è nessuna forma di riconoscimento” (N. 3, docente, donna).

“Poi anche una concentrazione, perché devi avere la testa sulle sue medicine, il suo medico, su tutta una serie di problemi e quindi mi domando come fanno questi miei colleghi e colleghe a reggere per anni una situazione molto impegnativa e che non ha nessun riconoscimento, perché mi sono resa conto, ed è una cosa di cui nessuno parla, che non esiste nessuna forma di riconoscimento per questo lavoro di cura che chiaramente interferisce con il lavoro professionale. Allora è chiaro che le docenti hanno il congedo maternità e il congedo malattia, quindi alcune cose anche nel mondo dei docenti vengono riconosciute, però per quanto riguarda l'assistenza agli anziani non c'è nessuna forma di riconoscimento” (N. 3, docente, donna).

Nonostante l'apparente libertà di gestire il proprio orario di lavoro, il corpo docente riceve regolarmente valutazioni sulla didattica e sulla ricerca, che non tengono conto del tempo dedicato all'assistenza.

“(Il docente, N.d.A.) Non ha un orario definito, però ha delle valutazioni che sono poi sempre più esigenti... siamo valutati sull'attività di ricerca e siamo valutati dagli studenti sull'attività didattica quindi è vero che non abbiamo un orario di servizio e in teoria, a parte le lezioni, possiamo fare quello che vogliamo, però poi le verifiche giustamente ci sono. E sempre di più.” (N. 3, docente, donna).

“Siamo valutati perché gli stipendi verranno dati in funzione della valutazione, sia i fondi della ricerca, se uno è ricercatore inattivo per esempio non può attingere ai fondi di ricerca... Se i compiti di cura sono devastanti è ovvio che questo penalizza fortemente la carriera, ma anche la propria volontà di fare il lavoro di ricerca, che fa parte del nostro lavoro, è una parte rilevante” (N. 5, docente, donna).

Di pari passo alle valutazioni vanno anche le rinunce necessarie, le quali condizionano notevolmente le attività di ricerca.

“Per esempio io non posso stare, come dovrei, all'estero e per la mia professione è fondamentale... ovviamente l'assistenza a mia madre mi toglie tempo per scrivere e per fare la ricerca che per me non è in Italia, o comunque solo parzialmente in Italia” (N. 5, docente, donna).

“No, il mio lavoro non ne ha risentito perché sono io, nel senso che piuttosto lavoravo di notte per recuperare. Se non avessi lavorato di notte... eh no non è vero, sì in effetti ne ha risentito molto... avrei dovuto cambiare ruolo ma non ce l'ho fatta” (N. 6, docente, donna).

Come per le altre persone intervistate, i rapporti interpersonali sul posto di lavoro non vengono descritti come ostili, anzi per la maggior parte delle docenti intervistate essi rappresentano un importante aiuto.

“I miei colleghi però hanno capito le mie esigenze per cui non hanno obiettato in alcun modo, anzi hanno cercato di agevolarmi in questo senso. Però se questo non fosse successo sarebbe stato un problema ecco. Per cui la gestione è stata facilitata diciamo dai rapporti umani, se non ci fossero stati questi probabilmente sarebbe stato difficile. Se non avessi avuto colleghi comprensivi sarebbe stato un problema” (N. 6, docente, donna).

“C’è solidarietà, soprattutto con le mie colleghe donne” (N. 5, docente, donna).

“Io penso che fino a livello informale c’è sostegno... penso che se c’è il collega che viene e dice ho mia mamma malata, questa settimana devo correre in ospedale in un’altra città, mi fai tu due lezioni poi io ti ripagherò quando posso, io penso che questo funzioni... Però non è la stessa cosa che un riconoscimento per esempio sull’attività di ricerca e sulla valutazione dell’attività di ricerca” (N. 3, docente, donna).

Neppure le docenti intervistate hanno menzionato discriminazioni esplicite; tuttavia, il fatto che il tempo dedicato all’assistenza non venga riconosciuto e legittimato (come nel caso di un congedo parentale, per esempio) viene vissuto come una discriminazione verso il corpo docente, forse l’unica categoria di lavoratori dipendenti a non vedersi riconosciuti, in qualche forma, i benefici della legge 104.

“Si impone la necessità di tenere conto anche di questo; una cosa che mi ha colpito moltissimo è che non c’è nessuna consapevolezza di questa questione e anche del fatto che in qualche modo c’è una discriminazione nei confronti del personale docente se non hanno nessuna forma di riconoscimento. Ma apparentemente questo non ha colpito nessuno e un po’ mi stupisce anche nel senso che è una cosa abbastanza plateale” (N. 3, docente, donna).

LA COMPROMISSIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO

L’impatto psicologico dell’assistenza ad un familiare disabile e successivamente l’accompagnamento alla fine della vita è notevole e non trascurabile.

Anche in questo caso, emerge l'esigenza di un servizio di sostegno psicologico convenzionato.

“Nei casi diciamo di lavoro di cura, per casi gravi diciamo potrebbe essere utile un servizio dedicato di sostegno psicologico. Perché i casi appunto sono tanti e ci sono malattie lunghissime e devastanti e ci sono malattie croniche e spesso le persone potrebbero aver bisogno di un sostegno; questo potrebbe venire dall'Università, dedicandolo proprio alla difficoltà di cura, questo penso che potrebbe aiutare molte persone. La cura, l'essere a contatto semi quotidiano con corpi malati è difficile, molto difficile, molto complicato psicologicamente. Quindi io credo sarebbe molto importante questo, proprio perché è difficile trovare la misura poi anche del rapporto fisico e psicologico. Io penso che sarebbe molto utile” (N. 5, docente, donna).

“Sono dovuta andare dallo psicologo... per me è stata una cosa molto dolorosa, molto difficile da digerire” (N. 6, docente, donna).

“Il mio sostegno è stato fondamentale per me, guai se non l'avessi avuto... credo che senza lo psicologo ne sarei uscita veramente male. Se ci fosse stato uno sportello... poteva essere un aiuto sicuramente” (N. 6, docente, donna).

SUGGERIMENTI E NECESSITÀ

La principale necessità emersa consiste nella legittimazione del tempo dedicato all'assistenza anche per le/i docenti.

“Un riconoscimento esterno di quello che fai ti dà un minimo di tranquillità, anche se poi concretamente magari non cambia molto, se hai la motivazione a lavorare ce l'hai comunque però ti dà anche un senso che questa enorme fatica che stai facendo è riconosciuta come un lavoro, e importante anche. Anche perché poi se non lo fai tu non lo fa nessuno... avere un riconoscimento dei benefici della legge 104 mi avrebbe aiutato. Si potrebbe tenerne conto, come si tiene conto penso delle malattie, nella valutazione dell'attività di ricerca. Come si tiene conto delle assenze per maternità e le assenze per malattia, se una persona usufruisce della legge 104, se ne tiene conto nella valutazione. Un'altra ipotesi, tutta da discutere a livello di Ateneo, sarebbe di abbassare il tetto delle ore minime di insegnamento, adesso mi sembra siano 120, potrebbero essere un po' di meno” (N. 3, docente, donna).

“Allora sicuramente la 104 secondo me sarebbe importante, perché in qualche modo decostruirebbe un po' lo stereotipo che noi ci possiamo gestire il tempo come vogliamo, che non è vero, perché noi siamo pieni di lezioni, riunioni, valutazioni e impegni di

vario genere e questo penso che sia davvero una legittimazione del tempo che dobbiamo passare nella cura. Questo mi sembra un punto su cui il nostro Ateneo dovrebbe lavorare senz'altro" (N. 5, docente, donna).

Altri spunti per facilitare la gestione complessiva di assistenza a familiari e lavoro sono una migliore organizzazione dei tempi della didattica e, per chi ha la famiglia in un'altra città, delle facilitazioni sui trasporti.

"Se i dipartimenti potessero tutti un po' adottare questa divisione in blocchi, le giornate delle lezioni, questo può facilitare, perché se uno ha lezione i primi tre giorni della settimana secondo me riesce meglio ad organizzare l'assistenza. Io credo che sarebbe importante facilitare in qualche modo, con la prova che uno sta svolgendo un compito di cura importante, facilitare gli spostamenti sia dal punto di vista economico, con sconti su treni e autobus e con un sistema di sconti sui taxi anche... Quindi forse l'Ateneo potrebbe farsi portatore di sconti proprio economici, perché questo alleggerirebbe il carico" (N. 5, docente, donna).

4.

Un prerequisito per la conciliazione: la condivisione del lavoro familiare nella coppia

4.1 LA CONDIVISIONE DEL LAVORO DOMESTICO E DI CURA NELLE COPPIE IN ITALIA

Le misure di conciliazione sul posto di lavoro, che comunque devono riguardare sia uomini che donne, possono avere un effetto pieno se accompagnate, per le persone che vivono in coppia, da un'effettiva condivisione del lavoro familiare.

Consideriamo le attività di cura ed educative nei confronti dei bambini. Negli ultimi anni, le ricerche dell'Istat mostrano una certa disponibilità da parte degli uomini ad occuparsi dei loro figli. Dalla ricerca *I nuovi padri del 2014 (Eurispes; 2014)* sembra che la percezione dei ruoli maschili e femminili all'interno della famiglia si sia modificata da parte degli uomini, che affermano di considerare la cura dei figli un compito da condividere. Infatti, il 70.3% dei padri intervistati si dice d'accordo a considerare la cura dei figli un compito da dividere equamente, il 25.5% si dichiara abbastanza d'accordo, il 2.6% poco e solo l'1.6% per niente d'accordo. Un po' più della metà degli intervistati (il 52.6%) si dichiara molto d'accordo con l'idea che l'uomo debba contribuire alla cura dei figli affinché la donna non rinunci al lavoro, il 36.2% è abbastanza d'accordo, l'8.3% poco e il 2.8% per niente d'accordo. La stragrande maggioranza dei padri (circa l'85%) trova inoltre normale dedicarsi alle attività quotidiane con i bambini come dar loro da mangiare, raccontare fiabe e farli addormentare.

Questi dati ricavati dalle dichiarazioni dei padri si scontrano tuttavia con il dato oggettivo della fruizione del congedo parentale facoltativo. Nell'anno 2013 infatti solo l'11.8% dei padri ha utilizzato il congedo parentale, confermando che i compiti di cura dei figli rimangono appannaggio delle madri. Oltre al congedo facoltativo, con la legge Fornero del 2012, è previsto anche un congedo di paternità obbligatorio di un giorno di congedo retribuito al 100% da utilizzare entro i 5 mesi di vita del bambino o della bambina (*INPS; Congedi Papà*). Successivamente, e per tutto il 2016 il congedo è stato raddoppiato prevedendo due giorni di congedo obbligatori più due facoltativi: tuttavia, secondo i dati INPS esso viene utilizzato in modo ancora molto limitato.

Se riguardo alla fruizione del congedo da parte dei padri possono giocare fattori di ordine economico, o possibili discriminazioni sul posto di lavoro, questi limiti esterni non dovrebbero pesare invece sulla condivisione del lavoro domestico.

Le indagini Istat mostrano tuttavia che, anche in questo caso, il contributo maschile è davvero esiguo. Svolgere le faccende domestiche è un compito che riguarda prevalentemente le donne, che, nel 77.7% dei casi, assumano la preparazione dei pasti e la pulizia della casa. Inoltre, le attività di lavare e stirare la biancheria gravano sul 97.7% delle donne, a conferma che questo tipo di mansione riguarda prevalentemente, se non unicamente, le donne (*Istat; 2008-2009*).

Si deduce che ne risente il tempo libero delle madri: infatti esso si riduce a 2h e 39' contro le 3h 38' dei padri. In altre parole, per gli uomini dopo il lavoro retribuito, che assorbe una parte importante del loro giorno medio (6h21'), viene il tempo da dedicare a sé e ai propri interessi personali (3h38'), mentre il tempo da dedicare al lavoro familiare appare decisamente residuale (1h45'). Per le donne, al contrario, dopo il lavoro retribuito, che rispetto ai loro partner ha una dimensione più contenuta (4h 27'), viene il lavoro familiare (4h41') e solo quel che resta, alla fine, è riservato al tempo libero (2h 39'), (*Istat; 2008-2009 e Istat; 2004-2014*).

Il lavoro extradomestico si va a sommare al notevole lavoro domestico: è difficile in questi casi parlare di "conciliazione", soprattutto laddove la donna assume i diversi ruoli di lavoratrice, madre, moglie e figlia di genitori anziani con particolari necessità.

Occorre infine sottolineare che le risorse economiche dei partner sembrano giocare un ruolo fondamentale nella divisione del lavoro domestico, che viene più facilmente "caricato" sulla partner quanto maggiore è il potere economico dell'uomo nei suoi confronti (*Carriero e Todesco; 2016*).

4.2 LA DIVISIONE DEL LAVORO FAMILIARE: ESPERIENZE DELLE INTERVISTATE E DEGLI INTERVISTATI

LA CURA DEI FIGLI: UNA CONDIVISIONE MOLTO LIMITATA

Le informazioni che emergono dalle interviste confermano i dati della letteratura, mostrando un coinvolgimento prevalentemente femminile nella cura dei figli. Questo comporta inevitabilmente una fatica maggiore per le donne che si trovano di conseguenza costrette a ridimensionare i propri impegni lavorativi per riuscire a soddisfare le esigenze pressanti da entrambi i fronti.

“Si era instaurato questo equilibrio, per cui se c'erano delle urgenze o c'erano delle compresenze di impegni lavorativi tra me e il mio compagno il più delle volte, la maggior parte delle volte insomma, ero io a occuparmi dei bambini. Intanto perché mi veniva a me spontaneo, dicevo vabbè lascio io... Quindi ho dovuto un attimino accorgermi, sembra un po' stupido detto così, però mi sono dovuta accorgere che c'era qualcosa che non funzionava nell'organizzazione familiare perché mentre io cercavo di adattarmi ai nuovi orari il mio compagno non si era accorto che forse doveva un pochino... lui manteneva la sua routine. La soluzione era più o meno sempre quella: arrivo io!” (N. 1, assegnista, donna).

Oltre al lavoro ne risente anche il tempo libero della donna, che diventa sempre più limitato con un impatto negativo sul benessere psico-fisico, come evidenziato in questa citazione:

“Alla fine la gestione della casa e della bambina sono quasi completamente a carico mio. Lo gestisco così, rubando tempo al sonno, andando sempre di corsa” (N. 7, T-A, donna).

Sempre a conferma dei dati della letteratura, gli uomini si dedicano alle attività di cura dei figli solo dopo essersi dedicati al proprio lavoro e ai propri interessi.

*“Ha sempre preso in carico le esigenze familiari solo che mai togliendo tempo al lavoro, come dire il mio lavoro è sacrosanto non si tocca, poi c'è la mia *** (attività dilettantistica, N.d.A.), e poi nel resto mi adatto e mi adopero al cento per cento per le cose familiari che vuol dire fare qualunque cosa: pulire, lavare, stirare, cucinare... senza però rinunciare al resto... Io non l'ho mai pensata così anche perché dal punto di vista proprio fisiologico le cure per i miei figli sono qualche cosa che per me è fondamentale, quindi ho sempre disegnato tutto intorno a quello e non intorno al lavoro, solo che questa volta ho deciso di fare uno sforzo mio perché alla fine dei conti per me entram-*

*be le cose sono importanti per essere la persona che sono, e ho deciso di mettere anch'io dei paletti e dire io rimango flessibile però anche tu se hai dei diritti sul lavoro... poi lui è un *** (lavoro dipendente nella PA a tempo indeterminato, N.d.A.) per cui ha molti più diritti di me, ma non li prende.” (N. 1, assegnista, donna).*

Questa tendenza sembra confermata anche dall'intervista di un padre che considera un'ottima soluzione il dedicarsi pienamente ai figli un solo giorno della settimana lavorativa, mantenendo quasi inalterata la propria routine di lavoro, considerato fonte di benessere.

“Siccome mi piace il lavoro, mi fa piacere non saltare una settimana intera, per dire, ma staccare solo un giorno alla settimana” (N. 9, T-A, uomo).

La divisione dei compiti di cura è però fondamentale, perché laddove è presente un contributo del partner la donna è in grado di continuare a svolgere il proprio lavoro senza pesanti rinunce.

È stato fondamentale il congedo di mio marito, perché altrimenti avrei dovuto prendere aspettativa o fare un part-time. Cosa che non escludo di dover fare più avanti, però insomma... e naturalmente poi c'è il solito problema che quando si parla di part-time lo prende la mamma. Questo anche perché comunque lui ha uno stipendio leggermente più alto e quindi per forza di cose la donna è sempre quella che poi... (ride) deve un po' suo malgrado... comunque...” (N. 11, T-A, donna).

“Poi abbiamo la gestione in comune della famiglia, tra me e lui riusciamo a coprire il tempo con i figli, io e lui insieme invece poco. Invece di mattina ci alterniamo io e lui, io porto X e lui porta Y all'asilo” (N. 2, studentessa).

Rimane però ancora viva l'idea che un padre coinvolto nella cura dei figli sia una “fortuna”, per cui l'aiuto del padre non è un elemento che ci si aspetta come “naturale”.

“Il papà è stato direttamente coinvolto... oddio per fortuna è un papà a cui piace questo tipo di attività insomma, ci tiene molto a stare con i suoi figli, a giocare, prendersi cura di loro, quindi, insomma, per fortuna” (N. 11, T-A, donna).

In alcuni casi, il padre è molto coinvolto se, per questioni contingenti e non dettate dalla libera scelta, si trova nelle condizioni di farlo.

“Mio marito purtroppo in quel periodo non aveva un contratto a tempo indeterminato e quindi è capitato che proprio quando io sono rientrata al lavoro lui fosse rimasto privo di contratto. Quindi ha seguito più lui questa parte di cura” (N. 13, T-A, donna).

I LAVORI DOMESTICI: UNA CONDIVISIONE ANCORA PIÙ LIMITATA

Se i compiti di cura iniziano ad essere, in alcuni casi, condivisi, la divisione delle faccende domestiche rimane ancora un'attività prettamente femminile, a conferma dei dati italiani.

In sintesi: le faccende domestiche rimangono appannaggio femminile e gli stereotipi culturali legati a queste mansioni non sono messi in discussione.

“Allora, il mio compagno non fa quasi niente in casa, quindi faccio tutto io e sempre con fatica, è sempre un ritagliare tempo al riposo soprattutto” (N. 7, T-A, donna).

“Purtroppo non è tanto pari, nel senso che di quello (lavoro domestico, N.d.A.) me ne occupo essenzialmente io. Tranne in casi rari quando magari faccio più tardi, a volte fa la cena lui, ma diciamo che l'ordinaria manutenzione della casa, pulizie eccetera, spetta a me. Adesso lui si occupa più della parte manutentiva stretta. Classici, diciamo, lavori che competono agli uomini di solito” (N. 11, T-A, donna).

“Condivisione? Ma non c'è! Mio marito fa parecchie cose, ma la gestione quotidiana della vita domestica pesa su di me. Accidenti” (N. 3, docente, donna).

Una scarsa condivisione e un'adesione alle aspettative di ruolo tradizionali è confermata da un intervistato:

“Beh, si sa che i maschietti tendono un poco a scappare, però abbiamo condiviso anche quello insomma. Poi sicuramente le donne hanno una marcia in più quindi... poi io ho tutta una mia teoria sulle faccende domestiche... si tratta di una diversa soglia di attenzione sullo sporco” (N. 12, T-A, uomo).

I PADRI E IL CONGEDO: UN'ESPERIENZA INFREQUENTE MA POSITIVA

I due uomini intervistati in questa ricerca avevano utilizzato, in misura diversa e in accordo con la normativa nazionale, il congedo parentale facoltativo.

“La normativa dice che sono 10 mesi in totale che aumentano di 1 se il papà prende almeno 3 mesi di congedo parentale, ovviamente presi abbondantemente. Quindi 11

mesi in totale, con i primi 3 pagati, e li abbiamo presi alternati io e mia moglie” (N. 12, T-A, uomo).

“Io avevo un giorno alla settimana fino all’esaurimento dei 30 giorni” (N. 9 T-A, uomo).

“Mio marito ha preso congedo, si era accordato con il datore di lavoro per avere due pomeriggi liberi alla settimana”. (N. 14, docente, donna).

Un’intervistata lamenta che il padre non ha utilizzato nessun tipo di congedo:

“Adesso, per il momento, mio marito non li ha usati però la mia intenzione è quella di ricordarglielo più volte, perché deve chiedere un congedo di qualche giorno per evitare che io possa saltare un giorno di lavoro oppure possa andare ad una conferenza” (N. 1, assegnista, donna).

Gli uomini intervistati che hanno usufruito dei congedi non riferiscono di aver subito delle discriminazioni, anzi riconoscono il buon clima presente in Ateneo. Occorre però sottolineare che l’astensione dal lavoro non è stata massiccia, per cui non è possibile sapere se assenze maggiori avrebbero influito sul lavoro da svolgere o sulle relazioni con i colleghi.

“No assolutamente. Ma penso che questo in generale nelle Università non succede, questa è una cosa che si sente più nei privati, qui non si sente. Nei privati sicuramente c’è discriminazione, io ho amici che lavorano nel privato che manco sognarsi di chiedere una cosa del genere pur essendoci una normativa che lo prevede, quindi come dire non è una concessione, è un diritto” (N. 12, T-A, uomo).

“No, nessuna discriminazione, anzi; soprattutto poi essendo io un papà, visto che in Italia purtroppo siamo ancora indietro. In effetti so di esperienze dove una collega proprio mi ha detto che suo marito si era preso congedo e i suoi colleghi lo guardavano storto. No no, comunque per niente, anzi tutte le persone con cui ho parlato l’hanno trovata una cosa normale. Non è né un auto limite né una resistenza da parte dell’ambiente lavorativo, era una cosa sostenuta.” (N. 9, T-A, uomo).

In conclusione, l’esperienza soggettiva del congedo, con la possibilità di seguire di più i figli nella loro crescita, è stata un’esperienza positiva per i padri.

“Sì, insomma penso che si possa costruire un rapporto molto più positivo con i figli insomma... penso sia un grosso beneficio sia per me (come padre diciamo, perché ci

rende conto anche di quello che fanno le mamme in buona sostanza), sia per i figli” (N. 12, T-A, uomo).

“Sì, la quotidianità anche di quando era piccolo, stare da solo con lui, avere più ore per noi” (N. 9, T-A, uomo).

Che il padre si assuma maggiori responsabilità, quando ciò avviene, è valutato positivamente anche dalle donne.

“Questo ha giovato molto, è stato molto importante, quei pomeriggi in cui il padre era in congedo, per me erano importanti” (N. 14, docente, donna).

5. Conclusioni

I risultati qualitativi e quantitativi di questa ricerca confermano, nel loro insieme, le tendenze rilevate dalle inchieste nazionali: il peso di dover conciliare studio, lavoro e impegni familiari grava soprattutto sulle donne, che utilizzano in misura prevalente gli strumenti disponibili (come congedi, *part-time* e L.104). Indicano inoltre che la “conciliazione” è possibile, ma a prezzo di fatiche e rinunce che possono costare caro a chi le fa, in termini economici (salario, e in seguito pensione), di carriera o di salute. È una situazione che sfavorisce le donne e va quindi contro i principi delle pari opportunità di genere.

Le persone intervistate costituiscono un piccolo campione, e i risultati qualitativi hanno un valore esemplificativo e non statistico (*Kaufmann; 2009*); i dati sono comunque in linea con la letteratura nazionale.

Le principali categorie coinvolte nello studio – studentesse, ricercatrici/docenti, personale tecnico-amministrativo – hanno situazioni, facilitazioni e problemi in parte molto diversi; l'unica assegnista intervistata ha riportato, di fatto, solo difficoltà nel tentare di perseguire una carriera agli inizi, in un contesto competitivo e di precariato, occupandosi nello stesso tempo, e con poco aiuto, di due bambini piccoli.

Le studentesse risultano poco tutelate: a parte la preziosa riduzione delle tasse, nulla è sistematizzato a livello di Ateneo per facilitare la continuazione degli

studi per chi aspetta o ha un bambino. Per chi è implicato in attività di ricerca (ricercatrici, docenti, assegniste), la maternità viene vissuta soggettivamente come un rallentamento della carriera, così come le cure agli anziani, per le quali manca totalmente il riconoscimento, anche a livello simbolico, rappresentato dai benefici della legge 104. Per il personale femminile tecnico-amministrativo, le misure di conciliazione sono uno strumento utile e utilizzato, che si traducono tuttavia (soprattutto il *part-time*) in perdite economiche (salario e poi pensione), e non possono tutelare del tutto rispetto a discriminazioni al rientro al lavoro. I due dipendenti tecnico-amministrativi di sesso maschile intervistati hanno utilizzato, sia pure non in maniera cospicua, congedi e permessi per la cura dei figli e riportano un'esperienza positiva in proposito: tali esperienze, che implicano un cambiamento culturale importante, andrebbero valorizzate e incoraggiate.

Le/gli intervistate/i hanno proposto, a partire dalla loro esperienza, numerosi suggerimenti per migliorare la possibilità di conciliare studio, lavoro e impegni familiari (vedi Tabella 7). Due proposte sono trasversali alle differenti categorie e sono state citate da vari/e intervistati/e: la creazione di un asilo nido o di un *baby-parking* in Ateneo e la possibilità di disporre di informazioni più chiare e accessibili sulle misure di conciliazione.

Per concludere, vorrei ringraziare le donne e gli uomini intervistati per la loro disponibilità e per avermi permesso di condividere una parte della loro esperienza di vita.

TABELLA 7

SUGGERIMENTI E PROPOSTE DELLE/DEGLI INTERVISTATE/I PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA ATTIVITÀ DI LAVORO E DI STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI
<p>MATERNITÀ/PATERNITÀ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizio di <i>baby-parking</i> di Ateneo - asilo nido universitario - agevolazioni nei parcheggi - disponibilità di una stanza in cui poter allattare, tirare il latte, cambiare il pannolino o far addormentare il bambino o la bambina - per le studentesse: tutor dedicato alle studentesse con figli/e; altre facilitazioni (registrazioni delle lezioni; flessibilità negli appelli di esame) - per tutti/e, e particolarmente per le/i docenti: orari <i>family friendly</i> anche nella pianificazione delle lezioni - spazio di condivisione della genitorialità

ASSISTENZA A UN FAMILIARE MALATO O DISABILE:

- possibilità di lavorare da casa, telelavoro per il personale tecnico-amministrativo
- per i/le docenti: riconoscimento del tempo dedicato alla cura (valutazione dell'attività di ricerca o riduzione delle ore di insegnamento)
- facilitazioni/convenzioni con i mezzi di trasporto per chi è fuori sede

IN GENERALE:

- sportello informativo dedicato e informazioni più chiare e fruibili sul Web riguardo i permessi
- sportello di sostegno psicologico per le/i dipendenti (analogamente allo sportello dell'Ardiss)

ALLEGATO 1

Una ricerca sulla conciliazione lavoro/studio e vita familiare all'Università di Trieste. Vuole collaborare?

Gentile signora, gentile signore

mi chiamo Carlotta Cedolin e sto svolgendo, in qualità di collaboratrice, una ricerca presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione dell'Università di Trieste, sotto la direzione della prof.ssa Roberta Nunin e con la collaborazione della prof.ssa Patrizia Romito.

La ricerca è stata promossa dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Trieste, nell'ambito delle sue attività volte all'attuazione delle pari opportunità e del benessere di chi lavora e studia in Ateneo.

Tale ricerca prevede una raccolta di dati, attraverso interviste, relativi alla conciliazione tra lavoro/studio e vita familiare, sia per quanto riguarda la nascita e le cure ai figli, sia le cure a familiari malati.

L'indagine coinvolgerà un gruppo di docenti, tecnici amministrativi e studenti e studentesse che hanno gestito facilmente la conciliazione o che invece hanno incontrato difficoltà specifiche, per esempio riguardo la fruizione della legge n. 104/92 o il ritorno al lavoro dopo i congedi di maternità e parentale.

È importante includere nel campione anche le esperienze di personale a tempo determinato, o di chi ha dovuto lasciare il lavoro o interrompere un progetto di studio a causa di difficoltà in quest'ambito, così come le esperienze di uomini che hanno fatto scelte ancora minoritarie, come utilizzare il congedo parentale.

Le interviste sono anonime; se l'intervistata/o è d'accordo, vengono registrate. Il nome dell'intervistata/o non viene riportato né sul file audio né sulla trascrizione. Dalla trascrizione sono eliminati tutti i riferimenti che potrebbero permettere di identificare persone o situazioni precise.

La collaborazione delle persone che hanno vissuto esperienze, buone o cattive, in proposito, è preziosa anche per fornire al CUG informazioni e spunti che permettano di proporre misure e interventi volti a facilitare la conciliazione dei diversi ambiti di vita delle persone.

Le chiedo pertanto la sua disponibilità a partecipare ad un'intervista su questi temi. Se è disponibile, può scrivermi a questo indirizzo: carlotta.cedolin@hotmail.it o telefonarmi a questo numero: +39 349 4611436. La ricerca dev'essere conclusa in novembre 2016, quindi, se è disponibile, la prego di contattarmi prima possibile.

Se desidera maggiori informazioni sulla ricerca, può rivolgersi alla prof.ssa Nunin (nunin@units.it), responsabile scientifica della ricerca o alla prof.ssa Romito (romito@units.it), Presidente del CUG.

La ringrazio davvero per l'attenzione e per la disponibilità

dott.ssa Carlotta Cedolin

Bibliografia

Conciliare lavoro e famiglia

- Alessi C., “Congedi parentali, formativi e tempi delle città. Artt. 5 e 6”, in *Leggi civ. comm.*, 2001.
- Amato F., “Il congedo di maternità e di paternità”, in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000 n. 53*, il Sole 24 ore, Milano 2001.
- Arrigo G., *Il diritto dell'Unione europea. Tomi I: Principi, Fonti, Libera circolazione e sicurezza sociale dei lavoratori*, Giuffrè, Milano 1998.
- Ballico M., *Il fenomeno. Dall'asilo nido ai bonus per i libri. L'avanzata del welfare aziendale*, Il Piccolo, 14 novembre 2016.
- Barbera M., “Introduzione. I problemi teorici e pratici posti dal Metodo di coordinamento aperto delle politiche sociali”, in Barbera M. (a cura di), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano 2006.
- Basilico I., Gini c. (a cura di), *Lombardia: Territorio della Conciliazione. Imprese, Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni non Profit family in Lombardia. L'esperienza del Premio FamigliaLavoro*, III edizione, in www.asl.lecco.it.
- Bonavolontà E., Esposito C., Ferrare E., Gazerro L. (gruppo di lavo del Dipartimento per le Pari Opportunità-Regione Campania PO FESR 2007-2013-PON “Governance e Assistenza Tecnica), *La ricognizione delle buone pratiche in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, in www.accordoeunice.it.

- Bramanti D., *Famiglie e cure degli anziani non autosufficienti: alla ricerca di buone pratiche in tre aree territoriali*, in www.centridiateneo.unicatt.it.
- Brollo M., “Misure per l’occupazione femminile tra tutele e incentivi”, in *lav. giur.*, 2013.
- Calafà L., “Congedi, aspettative, permessi, dopo il collegato lavoro”, in Fiorillo L., Perulli A. (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro. Rapporto individuale e processo del lavoro*, vol. secondo, Giappichelli, Torino 2012.
- Calafà L., *Congedi di maternità e di paternità*, 2015, in www.treccani.it.
- Calafà L., “Disabilità, permessi e congedi dopo il collegato lavoro del 2010”, in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, seconda edizione, volume sesto, in Zatti P., *Trattato di diritto di famiglia*, Giuffrè, Milano 2012.
- Calafà L., *Il congedo di paternità*, in corso di pubblicazione.
- Calafà L., “L’art. 9 della legge n. 53/2000: la conciliazione tra incentivi ed azioni positive”, in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 Ore, Milano 2001.
- Caragno R. (Adapt), *Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher baby-sitting*, elaborazione dati Commissione europea Memo/08/603, in www.bollettinoadapt.it.
- Carbone A. E., Venuleo C., “Il mercato del lavoro in una prospettiva di genere”, in Battiston L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, Italia lavoro per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
- Castellina L., *Cinquant’anni d’Europa. Una lettura antiretorica*, Utet, Torino 2007.
- Catalini Tonelli P., “Primi interrogativi sui principali nuclei normativi della nuova legge n. 125/1991 in tema di azioni positive e pari opportunità tra uomo e donna”, in *Riv. giur. lav.*, 1991, n. 1.
- Centra M., “Differenziali retributivi e bilancio familiare”, in Battiston L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, Italia lavoro per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Roma.
- CISL FP, *I congedi parentali nel pubblico impiego*, in www.cislflaplaghi.it.
- Commissione europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell’Unione europea*, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell’Unione europea, 2014, Belgio, 2014.
- Costa G., Gianecchini M., *Risorse umane: persone, relazioni e valori*, McGraw Hill, Milano 2005.
- Cristini C., “La conciliazione tra vita e lavoro: da problema a opportunità di sviluppo per il Friuli Venezia Giulia”, in *Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. A cura dell’Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2007*, FrancoAngeli, 2007 Milano.

- Cristini C., *La domanda di conciliazione della doppia presenza in Friuli Venezia Giulia, in Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2006, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca, 2006.*
- Daniele L., *Diritto del mercato unico europeo*, Seconda edizione, Giuffrè, Milano 2012.
- Daniele L., *Diritto dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano 2010.
- Daugareilh I., Iriart P., “La conciliazione dei tempi nelle riforme dell’orario di lavoro in Europa (Francia, Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi)”, in *lav. dir.*, 2005, n. 2.
- Decaro M. (a cura di), *Dalla strategia di Lisbona a Europa 2020. Fra governance e government dell'Unione Europea*, Collana Intangibili Fondazione Adriano Olivetti, 2011.
- Del Favero A. L., “L’assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia”, in *Agenas, La presa in carico degli anziani non autosufficienti*, in www.socialesalute.it
- Del Piero M., “Le politiche di welfare della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia”, in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007.
- Del Priore C., *Congedo di paternità obbligatorio, passo in avanti verso l'Europa*, in www.repubblicadeglistagisti.it.
- Del Punta R., “La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi”, in *Riv. ita. dir. lav.*, 2000, n. 1.
- Del Punta R., Lazzeroni L., Vallauri M. L., *I congedi parentali. Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 ore, Milano, 2000.
- De Luca Tamajo R., “Flexicurity: un improbabile ossimoro o un’inutile mediazione?”, in Foglia R., Cosio R., *Il diritto del lavoro nell’Unione europea*, Giuffrè, Milano 2011.
- Den Dulk L., *Work-family Arrangements in Organisations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rozenberg Publishers, Amsterdam 2001.
- Di Nicola P. (a cura di), *Telelavoro: dove, come, quando. 7 studi di fattibilità su aziende ed Enti toscani*, 2003, www.dinicola.it.
- Di Nunzio P., “La nuova tutela della maternità e della paternità”, in *Guida al lav.*, 2000, n. 12.
- Di Rosa M., Barbabella F., Poli A., Balducci F., “L’altra bussola: le strategie di sostegno familiare e privato”, in N.N.A., *L’assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 5° Rapporto*, Un Futuro da ricostruire, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2015, in www.maggioli.it.
- Duran Lopez F., “L’obiettivo della coesione sociale”, in Del Ciotto D., *Trattato di Amsterdam e dialogo sociale europeo. Conferenza internazionale del 16 ottobre 1997*, Giuffrè, Milano 1998.
- Duvander A. Z., *Family Policy in Sweden: An Overview*, in Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, SPaDE, in www.forsakringskassan.se.

- Eurofound, *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*, 2015, in www.eurofound.europa.eu.
- Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, in www.eurofound.europa.eu.
- Eurofound, *Telework in the European Union*, 2010, in www.eurofound.europa.eu.com.
- European Centre, Huber M., Rodrigues R., Hoffmann F., Gasior K., Marin B., *Informal carers: the backbone of long-term care, 2010*, in www.eurocentre.org.
- European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Report on Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, Bruxelles, 2008, in www.ec.europa.eu.
- European Parliament, *Maternity and Paternity leave in the EU*, December 2014, in www.europarl.europa.eu.
- Eurostat (statistical books), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union, 2009*.
- Evans J. M., "Firm Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, Labour Market and Social Policy", *Occasional Paper*, 2001, n. 48, OECD, Paris.
- Ferrajoli L., *Dei diritti e delle garanzie*, il Mulino, Bologna 2013.
- Ferrante V., "Congedi parentali, formativi e tempi delle città", in *Leggi civ. comm.*, 2001, www.normattiva.it.
- Ferrara M., *La Gestione del lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino 2006.
- Fiertler G., *Telelavoro le aziende allargano le sperimentazioni. Questa sera farò tardi a casa*, Il Mondo, 30 aprile 2010.
- Foglia R., Passarelli G.S., *Profili di diritto comunitario del lavoro*, Giappichelli, Torino 1996.
- Fontana A., "Il lento e faticoso sviluppo della disciplina sui c.d. 'permessi di paternità'", in *dir.lav*, 1999 n. 1.
- Galantino L., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino 2014.
- Garattoni M., "La tutela del padre lavoratore in Italia", in Calafà L. (a cura di), *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna 2007.
- Ghislieri C., Colombo L. (a cura di), *Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia. Teoria e ricerche in organizzazione*, Raffaello Cortina Editore, Milano 2014.
- Giubbboni S., *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, il Mulino, Bologna 2003.
- Gori C., Guaita A., Pesaresi F., Trabucchi M., "Lo Stato: le politiche nazionali", in N.N.A., *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 5° Rapporto, Un Futuro da ricostruire*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2015, in www.maggioli.it.

- Gottardi D., “I congedi parentali entrano nel nostro ordinamento”, in *Guida lav.*, Il Sole24Ore, 2000, n. 9.
- Gottardi D., “I profili di illegittimità della disciplina legislativa di tutela della maternità”, in *Guida al lavoro*, n. 2, 2002.
- Gottardi D., “La tutela della maternità e della paternità”, in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, in Zatti P. (diretto da), *Trattato di diritto di famiglia*, Giuffrè, Milano 2012.
- Guaglione L., “Le azioni positive. Modelli e tipologie”, in *Leggi civ. comm.*, 1994.
- Guarriello F., “Il Contributo del dialogo sociale alla Strategia europea per l’occupazione”, in Barbera M. (a cura di), *Nuove forme di regolamentazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano 2006.
- Hyams-Parish T., “Labour and Employment Compliance in England, Second Edition”, in Del Rey S., Mignin R.J., *International Labour and Employment Compliance Handbook*, Wolters Kluwer, Croydon, 2015.
- Hoffmann F., Rodrigues R., *Informal Carers: Who Takes Care of Them?*, European Centre Policy Brief Series, 2010, www.euro.centre.org.
- ICSR (Italian Centre for Social Responsibility), *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, www.confindustriasi.it.
- ILO, *Maternity and Paternity at work. Law and practice across the world*, in www.ilo.gov.
- Inca, patronato della CGIL, *Mamma e papà che lavorano. Guida ai permessi e ai congedi dei genitori*, in www.inca.it.
- International Network on Leave and Research, *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, in www.leavenetwork.org.
- Janes G., *The Legal regulation of Pregnancy and Parenting in the Labour Market*, Routledge-Cavendish, Oxford 2009.
- Laboratorio Provinciale Mantova Imprese per la Responsabilità Sociale d’impresa (RSI/CSR), *Report attività e progetti 2013*, in www.promoimpresaonline.it.
- Lange P., “Il Protocollo sociale di Maastricht: perché l’hanno fatto?”, in *Stato e mercato*, Il Mulino, 1993.
- Lazzeroni L., “Nuove misure di tutela dei disabili”, in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi parentali*, Il Sole24Ore, Milano 2001.
- Lebano A. (a cura di), *La conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, in www.provincia.torino.gov.it.
- Lensi C., “La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità”, in De Marzo G. (a cura di), *Codice delle pari opportunità*, Giuffrè, Milano 2007.

- Malandrini S., “Le prestazioni part-time dopo l’abrogazione del job sharing”, in *Diritto & Pratica del lavoro*, n. 3/2016.
- Mallzani F., “Congedi parentali, formativi e tempi delle città. Art. 19 e 20”, in *Leggi civ. comm.*, 2001.
- Mancini G.F., “Principi fondamentali di diritto del lavoro nell’ordinamento delle Comunità Europee”, in *Il lavoro nel diritto comunitario e l’ordinamento italiano*, Cedam, Padova 1988.
- Marchisella A., *Il congedo di paternità tra le novità della Riforma Fornero*, in www.arealavoro.org.
- Marra L., Cassazione, Sez. lav., 8 settembre 1999, n. 9551, “Sul licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività (ma non dell’azienda)”, in *Riv. ita. dir. lav.*, 2000, nn. 2-3.
- Martucci F. D., *Telelavoro con contratto dipendente: regole e incentivi. Diritti, doveri, incentivi e costi per il datore di lavoro che concorda con il dipendente lo svolgimento delle mansioni fuori dalle mura dell’azienda in telelavoro*, in www.pmi.it.
- Mazzucchelli S. (a cura di), *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, eBook/1, in www.docenti.unicatt.it.
- Mooney Cotter A. M., *Pregnant Pause. An International Legal Analysis of Maternity Discrimination*, Ashgate, 2010.
- Naldini M., “Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare”, in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze regionali e nazionali a confronto*, Carocci, Pisa 2007.
- National sources, OECD (2005) and EUROFAMCARE National reports.
- Nunin R., “Azioni positive e contrasto alle discriminazioni di genere nel lavoro: la Corte di giustizia e il diritto ‘diseguale’”, in Spitaleri F. (a cura di), *L’eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Giappichelli, Torino 2013.
- Nunin R., “Dalla conciliazione alla condivisione. La regolamentazione normativa dei diritti dei padri lavoratori tra diritto comunitario e diritto interno”, in Murgia A., Poggio B. (a cura di), *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, ETS, Pisa 2011.
- Nunin R., “Dalla conciliazione alla condivisione. Valorizzazione del ruolo paterno e interventi del legislatore regionale: il caso del Friuli Venezia Giulia”, in Calafà L., *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna 2007.
- Nunin R., “Il contrasto al sommerso e le iniziative comunitarie e domestiche a favore della promozione di lavoro dichiarato, stabile e sicuro”, in Carinci F., Pizzoferrato A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell’Unione europea* (vol. 9), in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro*, Utet, Milano 2010.
- Nunin R., “Introduzione. La conciliazione vita/lavoro nelle politiche sociali della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia”, in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007.

- Nunin R., “Lavoro esterno, lavoro di cura e tutela dei genitori: criticità e prospettive per le lavoratrici artigiane”, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*.
- Nunin R., “Una buona prassi per la conciliazione. Il programma ‘Futura’ della Regione Friuli Venezia Giulia”, in Ballestrero M. V., De Simone G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino 2009.
- OECD, *Doing Better for Families*, maggio 2011.
- OECD, *Employment Outlook, chap. 4, Balancing Work and Family Life, Helping Parents into Paid Employment*, Paris, 2001.
- OECD, *Family database*, maggio 2014.
- O’Brian M. (University of East Anglia), Moss P. (Institute of Education University of London), Koslowski A. (University of Edimburgh), Daly M. (University of Oxford), “United Kingdom country note”, in Moss P., *International Review of Leave Policies and Research*, 2013.
- Opuscolo della Consigliera di parità della Provincia di Torino, *L’Azienda Amica delle Mamme e dei Papà*, www.provincia.torino.gov.it.
- Papaleoni, “Riposi giornalieri, permessi e congedi per la malattia del figlio”, in *Guida lav.*, 2001, n. 19.
- Petrone M., *La nuova disciplina dei congedi parentali, di cura e formativi*, Sal, Lucca 2001.
- Pigozzo G., “I recenti interventi normativi in tema di sostegno alle famiglie e welfare regionale”, in Nunin R., Vezzosi E. (a cura di), *Donne e famiglie nei sistemi di welfare. Esperienze nazionali e regionali a confronto*, Carocci, Roma 2007.
- Ponzarelli A. M., *Focus. La conciliazione famiglia-lavoro*, www.irer.it.
- Progetto FSE Ob. Mis E1 n. 33067, *L’innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa*.
- Provincia di Torino, *Quaderno di lavoro: La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa, compendio di documentazione*, in www.provincia.torino.gov.it/pari_opportunita.
- Quadrelli I., “Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro”, in *Osservatorio nazionale sulla famiglia*, working paper n. 2.
- Quintavalle S., Schiavone R., “Congedi e permessi per adozione e affidamento, il Punto”, *Guida lav.*, Il sole 24 ore, 2012, n. 5.
- Ray R., *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*, in www.lisdatacenter.org.
- Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, *Oltre Futura. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile*, a cura della Consigliera regionale di parità, FrancoAngeli, Milano 2008.

- Renga S., “Disposizioni sulla genitorialità: congedo di paternità e vouchers”, in Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino 2013.
- Riva E., *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e pensiero, Milano 2009.
- Roccella M., “Diritto comunitario e diritto del lavoro: dalle origini al Trattato di Lisbona”, in Persiani M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, Cedam, Padova 2010.
- Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro della comunità europea*, Quinta edizione, Cedam, Padova 2010.
- Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Sesta edizione, Cedam, Padova.
- Rossi G., Bramanti D., Meda S., “Sostenere gli anziani e le loro famiglie è possibile: alcuni esempi emblematici”, in Donati P. (a cura di), *Famiglie e bisogni sociale: la frontiera delle buone prassi*, Franco Angeli, Milano.
- Saetta S., “Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre”, in *Mass. giur. lav.*, 1994, n. 3.
- Sciarra S., “Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un’analisi delle fonti”, in Sciarra S. (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Torino 2010.
- Sciarra S., *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Laterza, Lecce 2013.
- Smith Brody L., *Silicon Valley's Latest Innovation? Paternity Leave. Tech companies across the country are rolling out generous policies for new dads, raising the bar for the rest of corporate America. Will they start a working father revolution? To find out, I collected stories from the scrappy front lines: the handful of dads who are boldly redefining their roles at home and at the office*, 23 settembre 2015, in www.medium.com.
- Tesauro G., *Diritto dell'Unione europea*, Cedam, Padova 2012.
- Tinti A. R., “Il legislatore, la crisi il sostegno alla conciliazione dei tempi: misure di piccolo cabotaggio”, in Ballestrero M. V., De Simone G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino 2013.
- Todisco A., *La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni*, Milano 2010.
- Torelli F., “I congedi formativi e il diritto alla formazione continua e permanente”, in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole24Ore, Milano 2001.
- Unindustria, Università degli studi di Roma Tor Vergata, Sindacato romani dirigenti aziende industriali, *Telelavoro fra cultura e tecnologia*, in ww.asstel.it.
- Vallauri M. L., “Congedi per malattia del figlio”, in Del Punta R., Gottardi D., *I nuovi congedi*, Il Sole24Ore, Milano 2001.
- Vallauri M. L., “Il congedo parentale”, in Del Punta R., Gottardi G. (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano 2000.

- Vallauri M. L., “Le azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni”, in Garofalo M. G., *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Cacucci, Bari 2002.
- Veneziani B., “Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase della trasformazione istituzionale dell'Unione europea”, in *Riv. giur. lav.*, 1998 n. 1.
- Viale V., Zucaro R., *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, Working paper ADAPT n. 175, University press (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali, in www.bollettinoadapt.it).

SITOGRAFIA

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| www.accordoeunice.it | www.handylex.org |
| www.allianz.it | www.ipsoa.it |
| www.arealavoro.org | www.irer.it |
| www.asl.lecco.it | www.leavenetwork.org |
| www.asstel.it | www.lisdatacenter.org |
| www.bollettinoadapt.it | www.maggioli.it |
| www.centridiateneo.unicatt.it | www.medium.com |
| www.centristudisintesi.com | www.momsatwork.it |
| www.cislfplaghi.it | www.normattiva.it |
| www.consiglieraparitatorino.it | www.pmi.it |
| www.curia.europa.eu | www.presidenza.governo.it |
| www.dinicola.it | www.promoimpresaonline.it |
| www.docenti.unicatt.it | www.proteo.rdcub.it |
| www.eurocentre.org | www.provincia.torino.gov.it |
| www.eurofound.europa.eu.com | www.regione.piemonte.it |
| www.europa.eu | www.repubblica.it |
| www.europalavoro.lavoro.gov.it | www.repubblicadeglistagisti.it |
| www.europarl.europa.eu | www.secondowelfare.it |
| www.ec.europa.eu | www.simone.it |
| www.eticapa.it | www.socialesalute.it |
| www.eur-lex.europa.eu | www.swas.polito.it |
| www.euro.centre.org | www.theworkfoundation.com |
| www.forsakringskassan.se | www.topemployers.it |
| www.futuroalfemminile.it | www.treccani.it |
| www.giurcost.org | www.triestescuolaonline.it |
| www.governo.it | |

Conciliare l'inconciliabile?

Carriero R., Todesco L, *Indaffarate e soddisfatte*, Carocci Editore, 2016.

Eurostat; 2014, *Data Base Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Eurispes; 2014, *I nuovi padri. Uomini e donne a confronto*, p. 5. http://www.focus.it/site__stored/old__fileflash/eurispes.pdf.

Kaufmann JC, *L'intervista*, Il Mulino, 2009.

INPS; *Congedi Papà*. <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8761>.

Istat; *Avere figli in Italia negli anni 2000-2015*. http://www.istat.it/it/files/2015/02/Avere_Figli.pdf?title=Aver+e+figli+in+Italia+negli+anni+2000++02%2Feb%2F2015++Volume.pdf.

Istat; 2004-2014, *Come cambia la vita delle donne*. <https://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf>.

Istat; 2008-2009, *Indagine multiscopo "Uso del tempo"*. <http://www.istat.it/it/archivio/52079>.

Istat; 2011, *Maternità e interruzioni del lavoro*. http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523__00/grafici/3__7.html.

Istat; 2015, *Occupati, Media annuale Rilevazione Trimestrale Forza Lavoro*.

Save the Children; 2016, *Le equilibriste. Rapporto mamme 2016*. <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/rapporto-mamme-2016-le-equilibriste>.

Postfazione

La cura delle persone dipendenti – bambine e bambini, persone anziane o disabili – è un compito che ogni società assume in maniera diversa, con un diverso equilibrio tra compiti svolti dalle famiglie, o dagli individui adulti ed abili nell’ambito familiare, e compiti svolti dalle istituzioni sociali. La qualità di queste cure e il benessere delle persone coinvolte sono un’indicazione forte del livello di giustizia e di democrazia in una determinata comunità.

In Italia, questa bilancia è decisamente squilibrata dalla parte delle famiglie e, all’interno delle famiglie, dalla parte delle donne, che si assumono la maggior parte dei compiti di cura e ancor più di lavoro domestico: un lavoro quotidiano, continuamente distrutto e rifatto, che crea le condizioni materiali in cui la cura delle persone è possibile.

Questa assunzione di responsabilità, questo lavoro non pagato che le donne fanno può rappresentare per molte di loro una fonte di identità e di soddisfazione. Porta anche con sé, tuttavia, conseguenze negative: la sperequazione di genere nel lavoro domestico e di cura è infatti uno dei motivi per la scarsa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, per un’insoddisfacente progressione di carriera, per un minor reddito e una maggiore povertà in età anziana. Pesanti discriminazioni, che una società giusta e democratica non dovrebbe tollerare.

A fronte di questa situazione, il Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Trieste ha promosso una ricerca sul tema della “Conciliazione” che, partendo da

un'analisi della legislazione italiana ed europea e delle misure di welfare nonché dalle esperienze vissute da un piccolo campione di donne e uomini che lavorano o studiano nel nostro Ateneo, diventasse occasione di dibattito nella nostra comunità e fornisse degli spunti per rendere la “conciliazione” possibile. L'obiettivo ambizioso è di migliorare la vita non solo delle donne e degli uomini che lottano per “conciliare” impegni di lavoro e impegni di famiglia, ma anche delle persone di cui esse ed essi si prendono cura.

I contenuti del rapporto di ricerca – che non è necessario riassumere qui – ci confermano che, a fronte di molteplici strumenti legislativi, la “conciliazione” resta per la maggior parte delle donne, un miraggio, mentre la questione tocca solo di sfuggita l'esperienza di vita della maggior parte degli uomini. Le rigidità del mondo del lavoro da una parte, la diseguaglianza di genere e la persistenza di stereotipi e aspettative rigide dall'altra, impediscono l'attuazione di misure che sono già disponibili o comunque realizzabili.

Alcune di queste misure sono presentate chiaramente nelle conclusioni del rapporto di ricerca: la possibilità di attuarle dipenderà anche dalla nostra capacità di aprire e sostenere un dibattito politico e culturale nella nostra comunità, che abbia come orizzonte il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di tutte e tutti noi.

Patrizia Romito
Presidente del Comitato Unico di Garanzia – CUG
Università di Trieste

Le Autrici

ROBERTA NUNIN è professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università di Trieste ed è autrice di oltre duecento pubblicazioni tra monografie, articoli su riviste italiane e straniere, contributi a trattati e ad altre opere collettive e note a sentenza. Tra i filoni di ricerca, si segnalano gli scritti in tema di tutela dei genitori lavoratori, diritto antidiscriminatorio, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, lavoro atipico, dimensione sociale del mercato unico europeo e sviluppo delle relazioni sindacali sovranazionali. Dirige il Master in Diritto del lavoro e della Previdenza sociale dell'Ateneo triestino e dal maggio 2016 riveste anche l'incarico istituzionale di Consigliera di parità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

LARA LOSCHIAVO, dopo aver conseguito a pieni voti la laurea magistrale in Giurisprudenza e il diploma di Master in Diritto del lavoro e della Previdenza sociale nell'Università di Trieste, ha svolto la pratica forense e un tirocinio formativo in affiancamento ad un Giudice del Lavoro.

CARLOTTA CEDOLIN, psicologa, laureata con lode presso l'Università degli Studi di Trieste, con una tesi vincitrice del premio "Francesca Molfino" (2015) per la miglior tesi di laurea sull'argomento della violenza sulle donne, finanziata dalla Fondazione Roma Sapienza. Lavora come psicologa libera professionista e svolge il tirocinio di specializzazione in psicoterapia presso un Centro di Salute Mentale.

PATRIZIA ROMITO è professoressa associata di Psicologia sociale presso l'Università di Trieste. Le sue aree principali di ricerca riguardano le relazioni tra la posizione sociale delle donne e la salute, la maternità, la violenza contro le donne e risposte sociali in proposito e, più recentemente, le molestie sessuali su entrambi i generi. Dirige, in collaborazione con la prof.ssa Natalina Folla, il Corso di perfezionamento su "Violenza di genere e femminicidio: Prevenzione, contrasto e sostegno alle vittime". È Delegata del Rettore per il Riequilibrio delle opportunità e Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Trieste.

Finito di stampare nel mese di maggio 2018
EUT Edizioni Università di Trieste