

L'EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO IN ITALIA: NUOVE FRONTIERE

NEW FRONTIER: LIVING AND WORKING IN ITALY

GRAZIELLA PITRONE

Avvocato del lavoro

INDICE: 1. IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO: PRINCIPIO DI EGUAGLIANZA E PARITÀ DI TRATTAMENTO. - 1.1. La normativa comunitaria, in materia di parità tra i sessi. - 1.2 La Normativa Italiana in materia di parità tra i sessi. - 1.3 Le azioni positive. - 2. IL DIRITTO DISEGUALE E LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO. - 2.1 Part-time. - 2.2 Conciliazione, congedi e *smart working*. - 2.3 Il *welfare* aziendale. - 2.4 Situazione attuale della donna lavoratrice. - CONCLUSIONI.

RESUMEN

Il principio di eguaglianza, sancito dall'art. 3 della nostra Carta costituzionale, con riguardo all'ambito giuslavoristico, ha giocato un ruolo ampio e pervasivo verso una migliore protezione dei lavoratori dalle disparità di trattamento. Si è assistito in Italia ad una tendenza di politica del diritto che ha visto l'introduzione di diritti a contenuto positivo e di azioni volte all'eliminazione delle cause che portano alle diseguaglianze. Nell'ambito comunitario è cresciuta l'attenzione sulla tematica antidiscriminatoria.

La permanenza delle donne nel mercato del lavoro italiano continua ad essere legata, in prima istanza, a politiche per la famiglia che suppliscano o affianchino i genitori nell'assolvimento dei compiti di cura dei figli, anche attraverso il *part-time*, la conciliazione, i congedi parentali, lo *smart working*, il *welfare* aziendale.

Le influenze socio-culturali e il vissuto relazionale devono essere interpretate alla luce di una migliore considerazione della donna in quanto membro della collettività e soggetto attivo pari all'uomo.

Parole chiave: Diritto del lavoro; Diritto antidiscriminatorio conciliazione vita-lavoro.

Classificazione JEL: K3

SUMMARY

The principle of equality, as stated in our constitutional Paper, (Art 3),, regarding the labour field, has played an extensive large pervasive role, toward greater worker protection,from unequal treatment.

Greater attentions on anti-discrimination issue, to Europe has grow up.

In the Italian labor market,The female permanence, spread on family polity concerned,such as children care,even working part/tim,conciliation,even parental leave,including smart working an a corporate social welfare.

Key words: Law of labour; Law of negative discrimination conciliation life of work.

JEL classification: K31

*“Le donne hanno sempre dovuto lottare
doppiamente.
Hanno sempre dovuto portare due pesi,
quello privato e quello sociale”.*
(Rita Levi-Montalcini)

Wall Street, nel 1986, coniò il termine “soffitto di vetro” per indicare la barriera invisibile che le donne incontrano nei luoghi di lavoro, quando provano a salire ai piani alti di un percorso professionale.

1. IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO: PRINCIPIO DI EGUALIANZA E PARITÀ DI TRATTAMENTO

Il principio di eguaglianza, sancito dall'art. 3 della nostra Carta costituzionale, con riguardo all'ambito giuslavoristico, ha giocato un ruolo ampio e pervasivo verso una migliore protezione dei lavoratori dalle disparità di trattamento.¹ Si è sviluppato così un dibattito sul legame tra i concetti di libertà ed eguaglianza². L'insistente accento posto sull'esigenza di relativizzare l'eguaglianza per far spazio alla libertà vacilla quando, all'art 3 Cost., si afferma che è «compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale» che limitano «di fatto», al tempo stesso, «la libertà e l'eguaglianza dei cittadini»; si lascia, così, intendere che la garanzia dell'effettiva possibilità di ciascuno di orientare autonomamente le proprie scelte non può essere disgiunta dall'impegno al superamento delle condizioni di minorità che comprimono in concreto, per alcuni, tale possibilità³.

Si è assistita così, ad una tendenza di politica del diritto che ha visto l'introduzione di diritti a contenuto positivo e di azioni volte all'eliminazione delle cause che portano alle diseguaglianze.

È così, tra i molteplici fattori di discriminazione, quello di genere ha nel diritto antidiscriminatorio una disciplina separata. All'interno della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea si trovano degli articoli che aprono il capo III dedicato all'Uguaglianza: l'art. 20, rubricato “Uguaglianza davanti alla legge”, per il quale «*Tutte le persone sono uguali davanti alla legge*» e l'art. 21 – “Non discriminazione” – che recita «*1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale,*

¹ Barbera, M., *La sfida dell'eguaglianza*, in RGL, 2000, I, p. 246.

² Idem.

³ Izzi, D. *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Ed. Jovene, Napoli, 2005 .

le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. 2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi».

Dalla lettura delle disposizioni citate, si individua una prima differenza consistente nella mancanza all'interno degli articoli 20 e 21 della Carta di Nizza di un riferimento specifico a quel principio di uguaglianza sostanziale, che rappresenta invece una parte fondamentale dell'art. 3 della Costituzione, la quale, nella Carta di Nizza trova spazio, a prima vista, soltanto all'interno dell'art. 23, dedicato all'uguaglianza uomo-donna.

1.1. LA NORMATIVA COMUNITARIA, IN MATERIA DI PARITÀ TRA I SESSI

Soffermandoci ancora nell'ambito comunitario si nota come sia cresciuta l'attenzione sulla tematica anti discriminatoria. A ciò si riferisce anche l'art. 119 (ora art. 141 del TCE⁴), inerente alla parità retributiva tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro.

È opportuno evidenziare come il Trattato di Amsterdam segni l'avvio, all'interno della allora Comunità europea, il cosiddetto *Gender Mainstreaming*. Con tale dicitura ci si riferisce al processo di valutazione delle implicazioni fra uomini e donne discendenti da decisioni in ambito sociale, politico, legislativo, ma più in generale in tutti i settori e a tutti i livelli.

La Legislazione dell'Unione, adottata per lo più mediante la procedura legislativa ordinaria, comprende varie direttive e, nel 2006, alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla *direttiva 2006/54/CE* del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (rifusione).

Nel dicembre 2006 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno creato l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con sede a Vilnius in Lituania, con l'obiettivo generale di sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere, ivi compresa l'integrazione di genere, in tutte le politiche unionali e nazionali. L'Istituto si prefigge altresì l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di svolgere un'opera di sensibilizzazione sul tema della parità di ge-

⁴Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea, 25 marzo 1957.

nere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni europee mediante la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati e strumenti metodologici⁵.

A tal proposito, nell'Ottobre del 2010, è stata introdotta dalla Commissione la Carta per le donne, insieme alla relativa strategia per la parità tra uomini e donne (2010-2015). Questi strumenti forniscono un quadro completo per la promozione della parità di genere in tutte le politiche dell'UE, stabilendo cinque settori di azione principali:

- parità sul mercato del lavoro e pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, in particolare attraverso la strategia "Europa 2020";
- parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore, da conseguire attraverso una collaborazione con gli Stati membri, atta a ridurre notevolmente il divario retributivo tra uomini e donne nei prossimi cinque anni;
- parità nel processo decisionale attraverso misure d'incentivazione a livello di UE.

E ancora, la direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP, e CES e abroga la direttiva 96/34/CE; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010 che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

Il tema della "Conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa" si inserisce bene nell'ambito delle iniziative per promuovere l'attuazione del "Pilastro europeo dei diritti sociali", in modo particolare per l'azione relativa all'"Equilibrio tra attività professionale e vita familiare" (COM/2017/252 e 253) e nel settore d'intervento "Congedo per motivi sociali, mercato del lavoro, eguaglianza uomo-donna".

Le azioni prioritarie in ambito comunitario hanno lo scopo di:

- migliorare l'accesso ai congedi e alle modalità di lavoro flessibili;
- aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

Secondo la Commissione europea "queste misure dovrebbero contribuire ad alleviare l'onere gravante prevalentemente sulle donne di assicurare assistenza ai figli minori e agli altri familiari bisognosi, in tal modo precludendo loro la possibilità di accedere al mercato del lavoro ovvero ad occupazioni meglio retribuite".

⁵ Eige.europa.eu.

1.2. LA NORMATIVA ITALIANA IN MATERIA DI PARITÀ TRA I SESSI

La legislazione italiana è stata scandita da alcune tappe: uguaglianza, parità, pari opportunità e sono state approvate diverse leggi dirette a garantire le pari opportunità tra uomo e donna in campo familiare, sociale e lavorativo.

L'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, pur prevista all'articolo 29 della Costituzione italiana, ha avuto riconoscimento con la riforma del diritto di famiglia del 1975, che poneva fine alla struttura gerarchica della famiglia, dominata dall'uomo, e a (quasi) tutte le discriminazioni nei confronti dei bambini nati fuori dal matrimonio⁶. È in tale periodo che viene emanata la legge 903/77⁷ in materia di parità che rappresenta il primo considerevole intervento normativo.

Negli anni '90 e nel 2000 i progressi nell'uguaglianza di genere sono scaturiti principalmente dalla necessità di trasporre le direttive UE⁸.

In questo mutato scenario si colloca la legge 125/91 che introduce lo strumento delle azioni positive.

1.3. LE AZIONI POSITIVE

La legge 125 del 1991 segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso dalle donne verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti.

Con essa, il legislatore si discosta nettamente da quelle leggi degli anni '70 costruite su un concetto classico di eguaglianza formale, orientate a contenere la rilevanza dell'identità sessuale nella disciplina del lavoro femminile più che a valorizzarla. Si afferma con forza la consapevolezza che l'eguaglianza tra i sessi nel lavoro, intesa come effettiva parificazione delle possibilità offerte agli stessi, non sarà conseguita, nonostante l'esistenza di leggi antidiscriminatorie e l'affermazione del principio della parità di trattamento, se non intervenendo con azioni e provvedimenti specifici che vadano al di là del semplice quadro legislativo e normativo⁹.

Operando in tal senso, la l. 125/91 prevede l'introduzione delle azioni positive al fine di realizzare l'effettiva parità /uomo-donna nel lavoro. Scopo della legge, così come si legge nell'art. 1, è di favorire l'occupazione femminile e di promuov-

⁶La completa parità è stata raggiunta nel 2013 con la legge 219 del 2013.

⁷"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".

⁸Come la direttiva 97/80/CE sulla discriminazione e 2002/73/CE sulla parità di trattamento nel lavoro.

⁹L'inefficacia della normativa paritaria si è dimostrata soprattutto di fronte a quei casi di discriminazione indiretta ove prevale la dimensione collettiva dell'atto discriminatorio piuttosto che quella individuale.

vere l'eguaglianza di fatto¹⁰ tra i generi nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate, appunto, azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il particolareggiato 2° co., dello stesso art. 1, esplicita gli scopi che dovrebbero avere le azioni positive; esse dovranno proporsi di :

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Gli obiettivi della l. n. 125 del 1991 sono enunciati nel primo comma dell'art.1: "le disposizioni della presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Si perseguono dunque tre scopi diversi: "favorire l'occupazione femminile"; "realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"; "rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Quanto alle "misure denominate azioni positive per le donne", queste sono presentate come strumenti direttamente collegati alla realizzazione di due obiettivi (favorire l'occupazione femminile; realizzare l'eguaglianza sostanziale nel lavoro), ma non del terzo (rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità).

La rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari

¹⁰ Contenuta nella nostra Carta Costituzionale agli articoli 3 e 37.

opportunità è collocata all'interno del più generale obiettivo della realizzazione dell'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Si fa, così, esplicito riferimento al principio di eguaglianza sostanziale contenuto al 2° comma dell'art.3 della Costituzione. Il principio di eguaglianza sostanziale mette in rilievo le disparità di fatto che dipendono dall'appartenenza ad una classe di persone o ad un gruppo sociale determinato; la nozione di discriminazione si amplia fino a ricomprendere quei trattamenti formalmente neutri dai quali derivano conseguenze diseguali e pregiudizievoli, per omessa considerazione delle disparità fattuali esistenti tra appartenenti a classi di persone e gruppi sociali diversi¹¹.

Le espressioni "pari opportunità" e "azione positiva" nella legge n.125/91 contenute devono essere richiamate. Il primo significato di pari opportunità è di stabilire condizioni di parità nei punti di partenza tra gli appartenenti ai due sessi. La sola parità nei punti di partenza non garantisce di per sé eguali risultati: questi potranno dipendere dai meriti, dagli sforzi realizzati dai singoli interessati. Però le pari opportunità nei punti di partenza non sono sufficienti ad impedire le diseguaglianze nei risultati. La legge n. 125/91 prevede che la realizzazione di pari opportunità possa passare anche attraverso l'adozione di misure giuridicamente "diseguali", dirette a favorire l'occupazione femminile. Dall'enunciazione delle varie finalità cui le azioni positive possono essere dirette¹² risulta evidente che il legislatore ha prefigurato tre diversi modelli di azione positiva:

- Il primo è quello dell'azione positiva come rimedio ai perduranti effetti sfavorevoli delle discriminazioni giuridicamente rilevanti¹³; l'azione positiva assume carattere risarcitorio.
- Il secondo modello di azione positiva ha l'obiettivo di rompere, per il futuro, la segregazione sessuale nell'orientamento e nella formazione professionali.
- Il terzo modello vuole favorire l'equilibrio tra i sessi e far conciliare le responsabilità familiari della donna con quelle del lavoro.

È opinione comune in dottrina¹⁴ che la l. n. 125/91 segni il passaggio dalla parità formale, di cui alla l.n.903 del 1977, a quella sostanziale.

La disciplina in tema di azioni positive, però, solo ufficialmente fa da netto spartiacque tra le due concezioni di eguaglianza.

La legislazione protettiva delle donne può essere idealmente considerata in sei aggregati normativi, che hanno accresciuto via via il grado di invasività

¹¹ Discriminazione indiretta.

¹² art.1, comma 2°.

¹³ ai sensi dell'art. 4 della stessa legge.

¹⁴ Ballestrero, M.V., dopo la l.125/1991: *Valutazioni, esperienze e prospettive*, in A.A.VV. *Le azioni positive. Un primo bilancio sulla legge 125/91*, Franco Angeli, Milano 1993.

nella limitazione dell'autonomia negoziale e dei poteri privati: a) tutela della persona; b) tutela del rapporto e del reddito; c) equa distribuzione delle risorse e dei sacrifici; d) protezione delle fasce più deboli di mercato; e) promozione dell'autotutela; f) parità di trattamento¹⁵.

Con l'articolo 5 della legge 125/91 si introduce il "Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici". Il fine del Comitato è rimuovere i comportamenti discriminatori per sesso e ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

Altro importante intervento in materia è stato l'istituzione, con l'articolo 10 della legge 25 Febbraio 1992 n. 215¹⁶, del "Comitato per l'imprenditoria femminile" presso il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato.

Nell'articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana viene ravvisato il fondamento di legittimazione delle politiche per le azioni positive, che ottengono riconoscimento con il D.lgs. 198 dell'11 Aprile 2006¹⁷, il Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna e nel nuovo testo del 2010, in attuazione della direttiva 2006/54/CE.

Al Codice sulle pari opportunità sono stati aggiunti due articoli *ex novo*, ovvero l'articolo 41-bis¹⁸ e l'articolo 50-bis¹⁹. La revisione del Codice delle Pari Opportunità ha sicuramente colmato molte lacune presenti nel testo iniziale, pur tralasciando un riferimento chiaro all'introduzione di politiche di *mainstreaming* considerate essenziali, a livello europeo, per il raggiungimento di un'effettiva coscienza sociale sul diritto delle pari opportunità.

¹⁵ Pessi, R. *Lavoro e discriminazione*. (1994). In: Atti dell'XI Congresso Nazionale di diritto del lavoro. Gubbio, Giuffrè.

¹⁶ Azioni positive per l'imprenditoria femminile. Tale legge è stata abrogata dal Codice delle Pari Opportunità, eccezion fatta per gli articoli 10, comma 6, 12 e 13. In tale Codice lo si ritrova all'articolo 21.

¹⁷ Legge delega 28 Novembre 2005 n. 246, in tema di semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005.

¹⁸ L'articolo 41-bis è rubricato "Vittimizzazione": "*La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne*". Dunque si tutela non solo il soggetto discriminato, ma anche chi tenta di far valere i giusti diritti in tema di pari opportunità.

¹⁹ L'articolo 50-bis è rubricato "Prevenzione delle discriminazioni." : "*I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale*".

2. IL DIRITTO DISEGUALE E LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il diritto diseguale è la risultanza di disposizioni che attribuiscono a categorie simili o soggetti potenzialmente discriminati/bili, un *quid pluris* strumentale alla realizzazione di un'uguaglianza di tipo sostanziale²⁰. In Italia si inizia a parlare apertamente di "Diritto diseguale" dopo l'approvazione della Legge 125/91²¹.

Si può affermare che il diritto del lavoro è contraddistinto dalla tensione tra uguaglianza formale e di merito nella individuazione e predisposizione di strumenti finalizzati a riequilibrare le asimmetrie sostanziali: protezione e diritti per il lavoratore; limitazione dei poteri imprenditoriali; contropotere o, comunque, dialettica sindacale²².

I rapporti fra eguaglianza e diritto del lavoro non si riducono dunque nella costruzione di un diritto diseguale all'interno del rapporto e nel confronto con altri soggetti di diritto, ma si prolungano anche all'interno della disciplina, istituendo relazioni di diseguaglianza anche fra categorie o classi di lavoratori subordinati. Le norme lavoristiche in tale campo si muovono sulla scia del secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione²³.

Ma l'interesse verso questa categoria debole è così tanto, non solo per il fattore fisico e per il ruolo familiare che la donna riveste, ma anche perché si è dimostrato che l'aumento della partecipazione del sesso femminile al mercato del lavoro è un fattore positivo verso l'attenuazione dell'attuale crisi economica.

Il divario nella partecipazione maschile e femminile alla vita economica continua tuttavia ad essere ampio, al punto che nella graduatoria dell'indice *Global Gender Gap*²⁴ l'Italia si colloca tra i Paesi europei più arretrati, lontana anni luce dagli standard raggiunti dagli Stati del Nord Europa. Lo scenario non pare peraltro destinato a migliorare nel breve periodo, benché, nei primi anni caratterizzati dalla crisi economica, l'occupazione femminile abbia mostrato una maggiore tenuta rispetto a quella maschile, gli effetti della recessione si stanno ora ripercuotendo in maniera più significativa proprio sull'occupazione femminile a causa delle crescenti difficoltà del commercio e dei tagli del bilancio operati

²⁰ Barbera, M. *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Ed. Giuffrè, 2007.

²¹ Izzi, D. *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro op. cit.*

²² Esposito, M. Gaeta, L. Viscomi, A. and Zoppoli, A., *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*. Torino: Giappichelli, 2013.

²³ Mazzotta, O. *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè, 2013.

²⁴ World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2015*. In tale graduatoria, ai cui vertici si collocano l'Islanda, la Finlandia, la Norvegia e la Svezia, l'Italia si colloca al 41esimo posto.

nelle pubbliche Amministrazioni al fine di ridurre il *deficit* pubblico, settori lavorativi che conoscono un'ampia partecipazione delle donne.

2.1. PART-TIME

Le esigenze delle lavoratrici sono state tenute in grande considerazione attraverso il *part-time*²⁵, che garantisce maggiore flessibilità al rapporto di lavoro.

In luogo del congedo parentale spettante, inoltre, il lavoratore può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per tutto il periodo corrispondente al congedo non fruito, per una sola volta e con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Se si considera che la difficoltà di contemperare l'attività lavorativa con la vita familiare costituisce la principale ragione di rinuncia allo svolgimento di un'attività lavorativa per un numero considerevole di donne, la crescente attenzione riservata negli anni a tale problematica appare senz'altro apprezzabile.

2.2. CONCILIAZIONE, CONGEDI E *SMART WORKING*

La permanenza delle donne nel mercato del lavoro italiano continua ad essere legata, in prima istanza, a politiche per la famiglia che suppliscano o affianchino i genitori nell'assolvimento dei compiti di cura dei figli.

Il supporto fornito dai sistemi di welfare alle famiglie viene descritto dai sociologi utilizzando tre categorie che esprimono la crescente partecipazione dei sistemi di sicurezza sociale ai bisogni di cura e che si traducono in altrettante stereotipizzazioni dei ruoli: 1) *familialism by default*, dove è assente una politica pubblica di sostegno e, in genere, i compiti di cura vengono assolti dalla donna; 2) *supported familialism*, dove sono offerti interventi di tipo fiscale (tassazioni agevolate, detrazioni) o di altro tipo (congedi retribuiti), che incentivano l'assunzione di responsabilità anche da parte degli uomini; 3) *defamilialization*, dove l'interdipendenza generazionale e le responsabilità familiari sono ridotte per la presenza di servizi pubblici che suppliscono alla domanda di cura.

Altra peculiarità del sistema italiano è la presenza di una situazione diversificata tra Nord e Sud (*ambivalent familialism*), dove il tasso di occupazione femminile si conferma ancora più basso rispetto al Centro-Nord del Paese, complici, ovviamente, anche le minori opportunità di lavoro in aggiunta al perpetuarsi

²⁵ È un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto al tempo pieno. Il contratto di lavoro deve indicare in modo puntuale la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

di una netta separazione dei ruoli genitoriali. Fondamentale, invece, in caso di rientro al lavoro delle madri, la presenza di una rete familiare di supporto (in particolare, i nonni) dal momento che l'offerta di servizi prescolari si conferma ancora insufficiente o accessibile a pochi per i costi proibitivi.

Il cd. *Jobs Act* interviene in tale ambito, modificando la disciplina dei congedi parentali con il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e per le tutele genitoriali. Con l'art. 8 il decreto attuativo del *Jobs Act* estende ai primi 12 anni di vita del bambino il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il **minore presenti una situazione di handicap grave**, modificando l'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.

Novità di rilievo anche per il congedo di paternità, giacché l'art. 5 del d.lgs. n. 80/2015 – intervenendo sull'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 – estende il diritto alle ipotesi nelle quali la madre sia lavoratrice autonoma.

Ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 151/2001, è previsto, fino al terzo anno di vita del bambino, un trattamento retributivo del 30% per un massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. 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. Nella Pubblica amministrazione, numerosi contratti collettivi prevedono che una porzione del congedo parentale (30 giorni complessivi tra i genitori) è retribuita al 100%. In altri casi, il diritto del padre è "derivato", ossia sorge nel momento in cui la madre non beneficia del congedo. Con riguardo alla funzione sottesa alle diverse tipologie, ci riferiamo alla disciplina italiana dei cd. permessi giornalieri riconosciuti durante il primo anno di vita del bambino (o di ingresso del minore adottato/affidato), un tempo definiti "pause di allattamento", ma progressivamente sganciati da tale esigenza fisiologica²⁶. I riposi possono essere richiesti dal padre lavoratore dipendente solo in alcune ipotesi e sempre che la madre non sia in congedo di maternità o parentale. Se, come dicevo, da tempo la ratio dei riposi risponde a esigenze diverse che non sono quelle dell'allattamento al seno e si vuole valorizzare il ruolo di cura del padre, non si comprende l'alternatività rispetto alla posizione della madre, tenuto conto che il congedo parentale è, invece, fruibile contemporaneamente dai genitori o fruibile dal padre durante quello di maternità²⁷. Analogamente avviene per i permessi giornalieri per la cura del bambino con handicap grave²⁸ e per le assenze dovute a malattia del bambino²⁹.

²⁶ Art. 39 d.lgs. n. 151/2001.

²⁷ Art. 34 d.lgs. n. 151/2001.

²⁸ Art. 42, c. 2, d.lgs. n. 151/2001.

²⁹ Art. 47 d.lgs. n. 151/2001.

Nel testo finale del decreto la parificazione è completa anche in termini di effettività sostanziale, sul piano sanzionatorio, perché alla medesima stregua dei genitori biologici, a tutela dei quali la legge prevede l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro (art. 18-bis, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66), per il datore di lavoro che obblighi i genitori adottivi o affidatari al lavoro notturno, lo stesso illecito è identicamente sanzionato in forza delle modifiche apportate dall'art. 22 del d.lgs. n. 80/2015 agli artt. 11, comma 2, e 18-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003³⁰.

Un Istituto lavoristico sempre più diffuso in Europa, ma con aspettative differenti da parte di manager e professionisti del vecchio continente nei riguardi dei propri Governi, è lo *smart working*.

Lo *smart worker* è un lavoratore dipendente che esegue la prestazione fuori dai locali aziendali, anche per un solo giorno a settimana, utilizzando strumenti tecnologici per lavorare in remoto (pc, smartphone, tablet) senza postazione fissa in ufficio.

Al fine di comprendere appieno le peculiarità del modello del lavoro agile per come definito dalla contrattazione, gli accordi aziendali sullo *smart working* sono stati analizzati alla luce della disciplina contrattuale del telelavoro. Dall'analisi si evidenzia che il modello di lavoro agile sembra costruito, al contrario rispetto al telelavoro, nel senso che definisce delle modalità, quanto ai criteri quantitativi della prestazione svolta fuori azienda (non prevalenza), funzionali al tentativo, attraverso una interpretazione normativa che presenta caratteri di incertezza, di evitare le rigidità e gli oneri che si ritiene abbiano comportato l'insuccesso del telelavoro stesso.

Da questo punto di vista le sperimentazioni sembrerebbero non dissimili da quanto viene definito telelavoro in alternanza, talvolta nella forma mobile, altre volte (nelle regolamentazioni più ristrettive) in quella del telelavoro domiciliare. Allo stesso modo anche la disciplina contenuta negli accordi sul lavoro agile e sul telelavoro è sostanzialmente conforme.³¹

Dunque si auspica un'attenzione crescente in tale ambito, che può risultare la strada futura verso una migliore integrazione e attenzione alle esigenze dei lavoratori in generale, e delle donne in particolare.

³⁰ Jobs Act: il congedo parentale cambia, per ora soltanto nel 2015, www.ipsoa.it.

³¹ Dagnino, E., Tomassetti, P. Tourres, C. Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. *Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati*, ADAPT University Press, 2016.

2.3 IL WELFARE AZIENDALE

Uno strumento finalizzato all'affermazione delle politiche di conciliazione, soprattutto tra i più giovani, è quello del welfare aziendale, che ha subito un forte sviluppo negli ultimi rinnovi della contrattazione collettiva nazionale di lavoro,³² sia nel settore pubblico che in quello privato, anche grazie ai benefici fiscali previsti di recente³³.

Gli interventi previsti dalla contrattazione collettiva, anche attraverso clausole di rinvio a quella in azienda, riguardano quattro aree.

1. Sostegno al reddito: comprende convenzioni per beni e servizi, erogazione del Tfr in forma straordinaria, borse di studio, rimborso per i trasporti, accesso a fondi pensione complementari, forme di sanità integrativa, microcredito, prestito sociale.
2. Servizi di conciliazione: comprende nidi aziendali o misure di sostegno al pagamento delle rette, centri estivi, servizi di supporto scolastico e voucher dopo-scuola, servizi per la cura dei genitori non autosufficienti.
3. Organizzazione dei tempi di lavoro: comprende la concessione di *part-time* reversibili, forme di mobilità orizzontale per i carichi familiari, orari flessibili, telelavoro e *smart-working*.
4. Organizzazione aziendale; fa riferimento all'inserimento in azienda di figure e organi ad hoc per la conciliazione e le pari opportunità e alla creazione di strumenti di comunicazione adeguati e facilmente accessibili³⁴.

Da notare in questo senso è anzitutto l'importanza attribuita ai servizi di *work-life balance* a discapito dei servizi di welfare più "classici". I lavoratori più giovani esprimono infatti la necessità di avere più tempo di qualità da dedicare a sé, alla propria crescita e formazione personale, al proprio benessere psicofisico e relazionale, mentre sono considerati meno importanti i servizi che generano vantaggi economici.

L'idea di welfare aziendale che hanno i *millennials* sembra dunque essere quella di un sistema in grado di sostenere maggiormente interessi e aspirazioni personali, in particolare attraverso una **maggior tutela del tempo** da dedicare a questi aspetti, anche se questo può significare una minor disponibilità economica. Una tendenza, a onor del vero, che stata colta in alcuni comparti produttivi - si pensi

³² Cucchi, D., *Storie di azione e contrattazione collettiva – H&M: un accordo integrativo per bilanciare esigenze organizzative e di conciliazione vita-lavoro*, in "Archivio interventi Bollettino ADAPT", 8 ottobre 2018.

³³ Armaroli, I., Massagli, E., *Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?*, Bollettino Adapt.it, 26 settembre 2017.

³⁴ Pavolini, E., (a cura di), *Welfare aziendale e conciliazione*. Il Mulino, Bologna, 2016.

ad esempio al nuovo CCNL dei lavoratori chimici, che prevede la possibilità di usare le risorse dei premi di produttività per tagliare il monte orario - e che si sta già concretizzando in altri Paesi europei - si veda il recente accordo approvato del settore metalmeccanico in Germania.

E in questo senso va tenuto in considerazione anche l'importante ruolo che il welfare aziendale può giocare come leva di *employee engagement*. In altre parole, maggiore è l'utilizzo, e ovviamente la soddisfazione, per le iniziative welfare di cui si fruisce sul posto di lavoro, tanto più va ad aumentare il senso di identificazione con la propria azienda e, quindi, i vantaggi in termini di clima lavorativo, produttività e risultati.

La società moderna è caratterizzata da una fluidità tra vita privata e lavoro mai vista prima, che comporta, per le aziende e gli operatori del settore, la necessità di prevedere sempre più iniziative volte al benessere e alla crescita della persona, non solo nella dimensione lavorativa, ma sempre più in quella personale e di conciliazione vita-lavoro. Questo rende sempre più evidente il limite delle soluzioni preconfezionate e uguali per tutti, fatte di meri rimborsi e convenzioni. Solo chi ascolterà i bisogni dei propri dipendenti, e costruirà per loro nuove iniziative coinvolgendoli nella progettazione, sarà in grado di soddisfarli e vedrà aumentare il senso di appartenenza e la possibilità di ridurne il turn over.

2.4. SITUAZIONE ATTUALE DELLA DONNA LAVORATRICE

Il mercato del lavoro femminile in Italia continua ad essere caratterizzato da profondi limiti strutturali che incidono sui tassi di occupazione e l'istruzione continua a svolgere un ruolo maggiormente protettivo nella partecipazione al mercato del lavoro e per le donne si rileva uno strumento fondamentale per accedere al lavoro. Un dato positivo proviene dalla presenza delle donne in ruoli decisionali, che appare in crescita sia nei luoghi politici che economici, facendo emergere, seppure non in tutti i settori, la dinamicità femminile negli ultimi anni. Il tasso di occupazione femminile aumenta soltanto per le donne con almeno 50 anni, mentre rimane sostanzialmente invariato per le 35-49enni e diminuisce per le più giovani. Altro fattore che incide sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro è l'istruzione, in quanto aumenta al crescere del titolo di studio. A fronte degli importanti traguardi raggiunti dalle donne nel campo dell'istruzione, permangono tuttavia per loro rilevanti ostacoli per un pieno inserimento professionale. In altre parole, benché le donne stiano sempre più superando il livello medio di istruzione degli uomini e siano sempre più partecipi al mercato del lavoro, questo non si è ancora tradotto per loro in un

vantaggio in termini di una maggiore qualificazione occupazionale. Rimangono forti barriere all'ingresso, discontinuità dei percorsi lavorativi, difficoltà di superamento del "tetto di cristallo", e un fenomeno di sovra istruzione più elevato rispetto agli uomini, anche se l'occupazione femminile ha tenuto più di quella maschile e passi in avanti si evidenziano anche nelle posizioni delle donne nei luoghi decisionali politici ed economici.

CONCLUSIONI

A livello comunitario è ormai consolidata la coscienza sul tema dell'uguaglianza di genere e si susseguono interventi volti a promuovere la parità. Sul piano nazionale il legislatore ha invece sviluppato un percorso di evoluzione autonomo: le donne hanno dimostrato di poter contribuire in egual misura al benessere economico delle famiglie e di non voler tornare al loro ruolo tradizionale. Il numero delle donne è ancora superiore a quello degli uomini nelle scuole superiori e nelle università. Tuttavia, la posizione delle donne non è migliorata in modo uniforme in quanto si registrano progressi maggiori al nord rispetto al sud, nonché per le donne con un livello di istruzione più elevato. L'occupazione delle donne e l'indipendenza economica sono compromesse sia dalle difficoltà sempre maggiori di conciliare vita lavorativa e vita familiare, sia dalla crescente disoccupazione che interessa il settore dei servizi dal 2010, nell'ambito della seconda ondata della crisi. Infatti, le politiche di conciliazione, che dovrebbero portare ad una semplificazione tramite la divisione dei compiti genitoriali e permettere una migliore gestione del tempo sembrano, essere contrastate da una forte resistenza al cambiamento culturale necessario per poter davvero parlare di equità ed uguaglianza. Le influenze socio-culturali e il vissuto relazionale devono essere interpretate alla luce di una migliore considerazione della donna in quanto membro della collettività e soggetto attivo pari all'uomo.

La *Revista de Estudios Económicos y Empresariales* recibió este artículo el 24 de julio de 2019 y fue aceptado para su publicación el 17 de septiembre de 2019.