

5

Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva

a cura di

Guglielmo Faldetta e Alessia Gabriele

con i contributi di

Cinzia De Marco, Ivana Galli, Deborah Gervasi
Maria Elena Manzini, Marcella Miracolini, Rocco Palumbo
Massimiliano M. Pellegrini, Cristina Rossetti, Tiziano Treu

Quaderni *fm*
Corporate Family Responsibility

5

Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva

a cura di

Guglielmo Faldetta e Alessia Gabriele

con i contributi di

Cinzia De Marco, Ivana Galli, Deborah Gervasi
Maria Elena Manzini, Marcella Miracolini, Rocco Palumbo
Massimiliano M. Pellegrini, Cristina Rossetti, Tiziano Treu

fondazione *fm* **marcovigorelli**



Quaderni *fmv*
Corporate Family Responsibility

5

Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva

Rivista semestrale della Fondazione Marco Vigorelli
Registrazione al Tribunale di Milano n. 244 del 4 ottobre 2018

© Fondazione Marco Vigorelli, 2020
ISBN 978-88-943561-6-8

direttore responsabile
Sonia Vazzano

direttore di collana
Isabella Crespi (Università di Macerata)

comitato di redazione
Gian Marco Pellos

comitato scientifico
Maria Novella Bugetti (Università degli Studi di Milano)
Vittorio Coda (SDA Bocconi)
Guglielmo Faldetta (Università degli Studi di Enna "Kore")
Lucio Fumagalli (4Changing e Baicr)
Franca Maino (Università degli Studi di Milano e Percorsi di secondo welfare)
Annamaria Minetti (Fiat e Federmanager)
Simona Sandrini (Università Cattolica del Sacro Cuore)
Laura Tucci (HR Manager in Gruppo multinazionale)
Giacomo Vigorelli (Philips)

Introduzione. La conciliazione vita-lavoro
tra contrattazione collettiva e prassi
Guglielmo Faldetta e Alessia Gabriele

7

Riflessioni

Conciliazione vita-lavoro in Italia e in Europa

Cinzia De Marco

21

Lo *smart working* e le contaminazioni fra lavoro e vita privata

Rocco Palumbo e Massimiliano M. Pellegrini

33

Gli strumenti di conciliazione nella prassi:
analisi su un campione di contratti collettivi aziendali

Deborah Gervasi e Marcella Miracolini

47

Esperienze

Strumenti di conciliazione, sostegno alla famiglia
e attività di cura: una questione di metodo

intervista a Tiziano Treu a cura di Alessia Gabriele

65

Contrattazione e sindacato: cambio di passo e svolta culturale

intervista a Ivana Galli a cura di Alessia Gabriele

77

Partire dal bisogno per misurare benessere, performance e risultati.

La best practice di CIRFOOD

intervista a Maria Elena Manzini e Cristina Rossetti a cura di Sonia Vazzano

87

Eventi/News

Premio Marco Vigorelli 2020 VIII edizione

101

Note sugli autori

105



Riflessioni



cinzia.demarco@unipa.it



Conciliazione vita-lavoro in Italia e in Europa

Cinzia De Marco

1. Premessa

In tutta Europa le donne continuano a svolgere la maggior parte delle mansioni di cura e, in conseguenza di ciò, lavorano ad orario ridotto molto di più rispetto agli uomini. Investire nella conciliazione delle famiglie dei lavoratori contribuisce ad aumentare il carattere inclusivo del mercato del lavoro e a migliorare la qualità della vita. La conciliazione è, dunque, la combinazione di misure che danno una risposta alla situazione delle donne sul mercato del lavoro, incoraggiando al contempo il ruolo degli uomini come *carer*, promuovendo la non discriminazione e la parità di genere.

Le politiche di conciliazione vita-lavoro stanno diventando sempre più centrali e importanti nelle politiche europee e dei singoli Stati nazionali.

Questo perché non solo puntano ad abbattere gli ostacoli per l'accesso al lavoro alle donne, aumentando in questo modo il tasso di occupazione femminile, ma si propongono anche di rendere più equa la distribuzione del tempo impiegato in azioni di cura e per le quotidiane attività domestiche tra uomini e donne.

In ambito comunitario numerosi sono stati gli interventi volti a dare risposta alle esigenze di conciliazione, caratterizzati da un'evoluzione determinata dall'affermazione del principio di condivisione egualitaria dei ruoli e delle responsabilità genitoriali all'interno della famiglia.

Se in un primo momento la conciliazione è intesa e trattata come una questione tipicamente femminile e, dunque, le misure predisposte al suo raggiungimento sono inquadrare nell'ottica della tutela della maternità, del sostegno dell'occupazione femminile e della promozione della pari rappresentanza delle donne nel mercato del lavoro (Pasquarella 2017, 42), a partire dagli anni Novanta si afferma il principio della "conciliazione condivisa", con l'affermazione del modello *dual career*. Secondo questo modello gli uomini diventano, al pari delle donne, attori protagonisti nell'organizzazione della vita professionale e privata (si vedano a tale proposito la Raccomandazione del Consiglio del 31 marzo 1992, e la Risoluzione del Consiglio del 29 giugno 2000, secondo cui «l'obiettivo della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini

al processo decisionale, costituiscono due presupposti particolarmente importanti per la parità tra donne e uomini»).

Sul versante delle Direttive, dopo una timida apertura in questo senso ad opera della Dir. 96/34CEE sul congedo parentale – in cui al Considerando n. 8 si legge che «gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali con mezzi quali i programmi di sensibilizzazione» –, è con la successiva Dir. 2010/18 UE che si assiste ad un diverso approccio culturale del tema, determinato da una riflessione sui cambiamenti avvenuti nella società e nel mercato del lavoro europeo.

In particolare la Direttiva aumenta la durata del congedo parentale da tre a quattro mesi, con relativo rafforzamento del congedo parentale come diritto individuale, rendendone una parte interamente non trasferibile; riconosce il ruolo del reddito per l'esercizio del congedo parentale, benché lasci agli Stati membri la valutazione relativa alla retribuzione legata al congedo parentale; offre ai lavoratori il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al ritorno dal congedo parentale; invita gli Stati membri e/o le parti sociali a fissare termini di preavviso che il lavoratore deve rispettare nell'esercizio del suo diritto al congedo parentale; e soprattutto impegna gli Stati membri a riconoscere la crescente diversità delle strutture familiari e a promuovere un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

2. Gli approdi dell'Europa

Sull'equilibrio della vita lavorativa e familiare è intervenuta, di recente, l'Unione Europea con la Direttiva 2019/1158 del 20 giugno 2019, che oltre ad abrogare la precedente direttiva 2010/18 Ue dell'8 marzo 2010 in materia di congedi parentali, è da considerarsi una delle iniziative adottate sulla base del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali proclamato nel vertice sociale per l'occupazione equa e la crescita di Göteborg il 17 novembre 2017. In questa occasione l'obiettivo era quello di sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti e servire da bussola per un nuovo processo di convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa e che, in sostanza, riassume il *social acquis* dell'UE.

A tale proposito per la prima volta viene introdotto a livello europeo (art. 4) il diritto ad un autonomo "congedo di paternità" (della durata di dieci giorni lavorativi in occasione della nascita di un figlio) al fine, come si legge nel Considerando n. 19, di «incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché per consentire un'istaurazione precoce del legame tra padre e figlio».

La Direttiva amplia la platea dei destinatari includendovi anche i "prestatori di assistenza". Si prevede, infatti, all'art. 6 il diritto ad un congedo di almeno cinque giorni all'anno ai lavoratori e alle lavoratrici «che fornisc[ono] assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare... e necessita

di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi».

Tuttavia, diversamente da quanto inizialmente previsto nella proposta della Commissione, il congedo non è accompagnato da una indennità o retribuzione. Ciò non potrà che frapporre forti limitazioni al suo utilizzo, salvo modifiche in questo senso *in melius* da parte dei singoli Stati membri (Chieragato 2020, 131).

La Direttiva incide anche sulla disciplina del congedo parentale nell'ottica di una sua modernizzazione, come si legge nel Considerando n. 14. Tuttavia anche qui si riscontra un ridimensionamento rispetto a quanto previsto nella Proposta sia in ordine al periodo di non trasferibilità al *partner* – che passa da quattro mesi a due –, sia in ordine al diritto ad una retribuzione equa. Il tutto ovviamente lasciando la determinazione agli Stati membri o alle parti sociali, sebbene prevedendo che la stessa debba essere «stabilita in modo da facilitare il ricorso al congedo parentale da parte di entrambi i genitori» in luogo di quella, pari almeno al livello dell'indennità di malattia. La Direttiva invece presenta un miglioramento rispetto alla proposta in ordine alla possibilità di introdurre da parte dei singoli Stati membri, quale requisito soggettivo per avere diritto al congedo parentale, la sua subordinazione ad un'anzianità minima. Tale disposizione di per sé non può non suscitare qualche perplessità, tenuto conto della forte precarizzazione del mercato del lavoro che avrebbe sicuramente impedito a molti lavoratori/lavoratrici di accedere alla misura non soddisfacendo tale

requisito. Sicché è da valutare positivamente la previsione secondo cui l'anzianità richiesta non potrà essere «comunque superiore ad un anno», con l'ulteriore (pleonastica) previsione per cui nel caso di successione di contratti a termine con lo stesso datore di lavoro «la somma di tali contratti è presa in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità». La possibilità per gli Stati membri di introdurre un requisito dell'anzianità minima – questa volta nella previsione non superiore a sei mesi – si trova anche nell'art. 9 della Direttiva intitolato “Modalità di lavoro flessibili”, che estende a tutti i prestatori di assistenza e ai lavoratori e alle lavoratrici con figli fino ad otto anni il diritto a richiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. Questo diritto, previsto dalla Direttiva 2010/18/UE ma riconosciuto unicamente ai genitori rientranti dal congedo, mostra un'attenzione alla necessità per i lavoratori di «poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali», mediante l'utilizzo di forme flessibili del lavoro, come si legge nel Considerando n. 34 che specifica tali misure prevedendo, ove possibile «l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro». Tuttavia la disposizione non introduce in tal senso un vero e proprio diritto dei lavoratori, subordinando l'effettiva fruizione di una nuova organizzazione del lavoro, che potrebbe garantire un migliore bilanciamento tra vita privata e vita professionale e la “presa in considerazione” delle richieste da parte dei datori di lavoro, i quali, però, sono tenuti a motivare l'eventuale rifiuto.

3. La conciliazione nell'ordinamento italiano

Per quanto riguarda il quadro normativo delle disposizioni che hanno affrontato il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in Italia, un primo contributo fondamentale alla promozione della conciliazione è venuto dalla legge n. 53 del 2000, successivamente trasfusa nel T.U. n. 151/2001, oggetto poi di diversi aggiornamenti. La direzione è stata quella di estendere la tutela della genitorialità, oltre le tutele interne al rapporto di lavoro, per lambire anche quelle dell'assistenza e della sicurezza sociale (Scarponi 2002, 97).

Tuttavia, il traguardo del *work-life balance* pare ancora lontano dall'essere raggiunto: infatti anche le ultime novità introdotte dalla legge n. 92/2012 e poi dai decreti di attuazione della legge n. 183/2015, rimangono nell'ambito di micro-modifiche che, pur introducendo misure variegata e di una certa rilevanza, lasciano la materia alquanto disorganica e incompleta.

Tra le misure più rilevanti è da segnalare l'introduzione, ad opera dell'art. 4, co. 24, lett. a), legge n. 92/2012 del congedo obbligatorio e di quello facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio (inizialmente previsto per due giorni e da ultimo per l'anno solare 2020, aumentato a sette dall'art. 1, co. 342, legge 27 dicembre 2019, n. 160, Legge di bilancio 2020, ma comunque inferiore a quanto previsto dalla citata Direttiva 2019/1158); nonché le misure introdotte

dal d.lgs. n. 80/2015 che hanno ampliato l'area dei congedi parentali spettanti a ciascun genitore e a ciascun bambino, cioè l'arco temporale di fruizione del congedo, a partire dagli otto anni di vita fino ai dodici anni di età.

Il d.lgs. n. 80/2015 prevede, inoltre, agevolazioni per il telelavoro: «i datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti» (art. 23).

Un campo elettivo delle politiche di conciliazione riguarda gli strumenti di gestione flessibile dell'orario di lavoro considerati utili al fine di consentire di conciliare vita lavorativa e accudimento di minori o anziani. Ed infatti in sede di concertazione sindacale o in via unilaterale diverse aziende hanno introdotto modulazioni orarie, attraverso part-time, *smart working*, etc. A tale proposito l'art. 25 del d.lgs. n. 80/2015 stabilisce che una quota del fondo di finanziamento degli sgravi contributivi finalizzato ad incentivare la contrattazione di secondo livello, venga destinata agli accordi di promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, rinviando ad un successivo decreto interministeriale (economia e lavoro) la fissazione di criteri e modalità per l'assegnazione degli sgravi. Detto decreto – emanato

seppur con ritardo il 12 settembre 2017, per il biennio 2017/2018 – ha subordinato la concessione dello sgravio alla sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale (anche di recepimento di contratto collettivo territoriale) contenente misure di conciliazione «innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero da disposizioni normative vigenti», pari almeno a due tra quelle incluse nelle tre aree di intervento declinate dal decreto: *genitorialità* (ad es. estensione del congedo di paternità con previsione di relative indennità/previsioni di nidi di infanzia, asilo nidi, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali); *flessibilità organizzativa* (lavoro agile, part-time, banca ore); *welfare aziendale* (convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*, buoni per l'acquisto di servizi di cura). Nonostante in poco più di un anno siano stati più di tremila gli accordi aziendali siglati sulla base della citata disposizione, e nonostante gli annunci da parte dello staff del Ministero del lavoro, detto sgravio, però, non è stato prorogato dalla legge di bilancio 2019 che ha, invece, stanziato 100 milioni di euro per le politiche della famiglia da destinare in parte all'incentivazione del welfare aziendale finalizzato alla conciliazione tra vita e lavoro¹.

Una considerazione a parte va fatta rispetto al part-time, contratto che per le sue caratteristiche si presta a promuovere un uso della flessibilità sul versante del lavoratore, ed è considerato, dunque uno strumento “storico” di conciliazione (Brollo 2013, 135), ma anche controverso in quanto causa

di segregazione professionale ed economica delle donne. Scegliere la pratica dell'orario ridotto si rivela conciliante solo in determinate condizioni. Si è, infatti, affermato che «dequalificazione, impossibilità di fare carriera, minori livelli retributivi, deterioramento delle competenze, scarso accesso ai sistemi di formazione professionale e di primarietà sono tutti elementi che, associati spesso a questo tipo di orario di lavoro ne rendono evidente il rischio di marginalizzazione nei percorsi di vita femminili» (Signorelli et al. 2010, 41), contribuendo così a rafforzare la segmentazione e i dualismi già presenti nel mercato. Proprio per questo la Direttiva 2019/1158 nei confronti del part-time manifesta un chiaro atteggiamento di cautela, sottolineando le ricadute delle prolungate riduzioni di orario sul piano contributivo e pensionistico e insistendo sul diritto alla reversibilità delle misure di flessibilità del lavoro (cfr. Considerando 35 e art. 9, co. 3). Come è evidente gli strumenti che incidono sul rapporto di lavoro non sono sufficienti da soli a realizzare l'equilibrio tra vita e lavoro se non accompagnati da misure di welfare in termini di servizi alla famiglia e, soprattutto, da una seria e consapevole divisione paritaria delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Note

¹ Vedi il bando pubblico “#Conciliamo” (emanato a fine agosto 2019; revocato prima della scadenza; poi ripubblicato, corretto con l'estensione alle imprese minori precedentemente escluse, l'8 novembre scorso) del Dipar-

timento delle politiche della famiglia di 74 milioni di euro per finanziare imprese, società cooperative, consorzi o gruppi di imprese per proposte coerenti con gli ambiti di intervento individuati nel bando (flessibilità oraria e organizzativa, promozione e sostegno della natalità e maternità, interventi e servizi di supporto alle famiglie).

Bibliografia

Brollo, M.

2013 «Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time», in S. Serafin e M. Brollo, *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Udine, Forum, pp. 135 ss.

Chierigato, E.

2020 «Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare», in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2/2020, Ipsoa, Milano, pp. 131 ss.

Pasquarella, V.

2017 *Work-life balance: esiste un modello italiano di "conciliazione condivisa" dopo il Jobs act?*, in «Rivista italiana diritto del lavoro», vol. 3, n. 3, pp. 41 ss.

Riccobono, A.

2018 «Sub artt. 16-38», in *Della famiglia. Commentario del codice civile*, a cura di G. Di Rosa, in E. Gabrielli, UTET Giuridica, pp. 1443 ss.

Scarponi, S.

2001 *Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e citizenship*, in «Lavoro e diritto», vol. 1, pp. 97 ss.

Signorelli, A., De Vita, L. e Santomieri, K.

2010 *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in «Sociologia del lavoro», n. 119, pp. 41 ss.



Quaderni FMV *Corporate Family Responsibility*

Tempi di vita e tempi di lavoro tra legge e contrattazione collettiva, 5/2020

www.marcovigorelli.org



luglio 2020

Fondazione Marco Vigorelli
Via Morozzo della Rocca, 3 20123 Milano
C.F. 97350310153
info@marcovigorelli.org

ISBN 978-88-943561-6-8



9 788894 356168



Volendo tracciare un binario da percorrere per costruire strategie che in futuro facilitino la conciliazione, il metodo da seguire è necessariamente sinergico: sinergico per ambiti di politiche legislative da adottare, sinergico per i livelli istituzionali di intervento, e sinergico per il coinvolgimento degli attori sociali dal lato datoriale e da quello sindacale.

“Quaderni FMV *Corporate Family Responsibility*” è la collana di pubblicazioni monotematiche, realizzate dalla Fondazione Marco Vigorelli, che approfondiscono i diversi ambiti della corporate family responsibility, raccogliendo il know-how di FMV e le riflessioni dei principali esperti di settore. I quaderni analizzano le crisi e gli sviluppi, i mutamenti e le trasformazioni della società contemporanea e il loro impatto diversificato sulla conciliazione famiglia-lavoro tenendo conto dei soggetti e delle relazioni che ne sono responsabili.

La riflessione critica e documentata sui temi e sulle esperienze di volta in volta presentati offre una riflessione costante e approfondita con un linguaggio aperto e di contaminazione tra le diverse prospettive.

Gli obiettivi sono: comunicare le attività di ricerca, micro e macro; rendere disponibili gratuitamente contenuti scientifici; promuovere e approfondire collaborazioni accademico-aziendali; posizionarsi come ponte tra Università e Azienda. Il piano editoriale prevede un approccio multidisciplinare (economico, giuridico, sociale, psicologico).

ISBN 978-88-943561-6-8



9 788894 356168