UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

Scuola internazionale di dottorato in
Formazione della Persona e Diritto del mercato del Lavoro

Ciclo XXV

POLITICHE ATTIVE E AZIONI POSITIVE PER LA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Dottoranda

Miriana NACUCCHI

Relatore

D.ssa Roberta Caragnano

ANNO ACCADEMICO 2013 / 2014

INDICE

Premessa.....5

CAPITOLO I

PROBLEMATICHE RELATIVE ALL'INGRESSO E ALLA PERMANENZA DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

1. Le ragioni della ricerca: criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro…….....6

1.1. La valorizzazione e la presenza delle donne: evoluzioni e cambiamenti demografici …….....13

1.2. Occupazione femminile, istruzione ed accesso al mercato del lavoro…...16

2. Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ad oggi…….18

2.1. Le politiche attive per l'occupazione femminile dal *Welfare a*l *Workfare*...21

2.2. Mappa concettuale delle politiche attive e delle azioni positive…….....23

2.3. Le azioni positive "orizzontali" e "verticali"……25

2.4. Misure a favore della conciliazione, interventi per le azioni positive ed il benessere organizzativo.....28

2.5. Congedi parentali e detrazioni fiscali……...30

3. Il fenomeno della conciliazione tra mutamenti sociali e cambiamenti economici.....35

3.1. La conciliazione tra mutamenti economico-sociali strumento per la responsabilità sociale di impresa…….37

3.2. Conciliazione fra lavoro e cura della famiglia……..39

CAPITOLO II

LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO: IL QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO

1. Gli strumenti legislativi per la conciliazione: Europa ed Italia a confronto.....41

1.1. L'aspetto sociologico della conciliazione..... 43

1.2. L'aspetto normativo della conciliazione: un quadro comparato..... 45

1.3. Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011..... 46

2. La normativa italiana in materia di conciliazione vita - lavoro 51

2.1. L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario..... 53

2.2. Il lavoro notturno 55

2.3. La svolta normativa per favorire la conciliazione vita - lavoro 56

3. Gli strumenti della contrattazione per la conciliazione in un *welfare* aziendale integrato 58

3.1. Il telelavoro.....61

3.1.1. Alcune delle esperienze significative.....65

3.2. Il part – time.....68

3.2.2. Lavoro e conciliazione: esperienze ed accordi sindacali in Bitron.....69

3.3. Banca delle ore.....72

4. Un quadro di *best practices* attuate da imprese italiane.....73

5. La certificazione *top employers* e le esperienze di *welfare* aziendale 76

6. Benessere organizzativo per una migliore qualità di lavoro: verso un *welfare* integrato.....78

7. Il *welfare* aziendale.....81

7.1. I servizi aziendali di incentivazione 82

8. La contrattazione ed i piani territoriali per la conciliazione vita – lavoro.....85

8.1. Conciliazione e politiche dei tempi delle città.....93

8.2. Conciliazione e territorio: l'esperienza della provincia di Milano.....94

8.3. L'esperienza del territorio della provincia di Bari.....97

CAPITOLO III

LE NOVITÀ E LE PROSPETTIVE *DE JURE CONDENDO* DEL QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO

1. Le novità legislative su permessi, orari e congedi alla luce del d. lgs. n. 119/2011 e della Riforma Fornero.....99

1.1. Progetti pilota nazionali su scala europea.....102

1.2. Work and Family Audit – Austria, Francia e Grermania……...103

1.3. Audit famiglia lavoro – Italia.....108

1.4. I congedi in Europa.....111

2. I contributi agevolati ed il regime fiscale.....113

3. Azioni per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori e le novità della riforma Fornero. La formazione continua degli adulti 117

4. La legge 9 agosto 2013 n. 99: Novità a sostegno dell'occupazione e alcuni correttivi alla Legge Fornero.....119

5. Riflessioni conclusive.....122

Conclusioni.....124

Literature review.....126

Premessa

Le sfide della globalizzazione hanno dato nuova linfa e nuove esigenze ad una delle questioni più importanti riguardo la qualità della nostra vita: la conciliazione vita – lavoro; come far conciliare gli impegni familiari e quelli lavorativi.

Il *work life balance* parte dunque da una riflessione sulla gestione delle risorse umane e sulla responsabilità e partecipazione sociale, aprendo nuove finestre sul modo di concepire l'impresa e la sua strategia di sviluppo, sicuramente più attente al benessere del lavoratore.

Le nuove politiche di conciliazione, tendono a concentrarsi e focalizzarsi sulle nuove sinergie tra lavoro e famiglia senza trascurare, anzi avendo come punto fermo di primaria importanza il benessere dei dipendenti. Si va verso una cultura di impresa tesa a perseguire obiettivi di redditività e competitività aziendali e a soddisfare le esigenze dei lavoratori.

Proprio per affrontare al meglio e nel modo migliore l'evoluzione e i cambiamenti intervenuti negli ultimi anni a livello sociale ed economico, nonché dei modelli organizzativi, e per capire verso quale welfare aziendale si è indirizzati, anche alla luce delle nuove proposte ministeriali, si è deciso di stilare la seguente LITERATURE REVIEW che ripercorre non solo l'apparato bibliografico sotteso al lavoro di ricerca della tesi di dottorato ma soprattutto la metodologia adottata e seguita.

La prospettiva d'analisi prescelta, impone lo studio e la ricerca di un metodo di indagine comparato ed interdisciplinare; proprio perché tale tema rende sempre più legate tra loro diverse tematiche che vedono non soltanto una concezione legislativa, ma anche una valutazione di carattere psicologico, sociale, economico e formativo.

Di seguito un percorso bibliografico ragionato (una *literature review*, come innanzi detto), che sul versante delle politiche attive e della conciliazione vita lavoro, cerca di far conoscere una sinergia ed implementazione di contributi di diversi autori e di diverse discipline che hanno offerto e continuano ad interessarmi con la ricerca, sempre *in divenire*, con uno sguardo alle azioni positive che si intendono adottare per una migliore tranquillità e benessere del lavoratore, non soltanto nel focolare familiare, ma anche sul posto di lavoro.

CAPITOLO I

PROBLEMATICHE RELATIVE ALL'INGRESSO E ALLA PERMANENZA DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO.

Sommario: **1.** Le ragioni della ricerca: criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro – **1.1.** La valorizzazione e la presenza delle donne: evoluzioni e cambiamenti demografici - **1.2.** Occupazione femminile, istruzione ed accesso al mercato del lavoro – **2.** Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ad oggi. – **2.1.** Le politiche attive per l'occupazione femminile dal *Welfare* al *Workfare* - **2.2.** Mappa concettuale delle politiche attive e delle azioni positive - **2.3.** Le azioni positive "orizzontali" e "verticali" - **2.4.** Misure a favore della conciliazione, interventi per le azioni positive ed il benessere organizzativo - **2.5.** Congedi parentali e detrazioni fiscali - **3.** Il fenomeno della conciliazione tra mutamenti sociali e cambiamenti economici - **3.1.** La conciliazione tra mutamenti economico-sociali strumento per la responsabilità sociale di impresa - **3.3.** Conciliazione fra lavoro e cura della famiglia.

1. Le ragioni della ricerca: criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro

Negli ultimi anni il nostro Paese ha posto in essere diversi interventi di riforma sul tema del lavoro ed in particolare sul sostegno alla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nonostante ciò e nonostante le numerose modifiche normative nessuna riforma riesce ad attecchire.

Il contesto attuale, è davvero difficile, tanto da registrare un livello crescente di disoccupazione femminile, nonché livelli di occupazione in calo e disparità ancora evidenti. Ciò che bisogna tutelare è sicuramente la dilagante disoccupazione in un mercato del lavoro bloccato e poco equo, dove vi sono gruppi di lavoratori molto tutelati ed altri privi di qualsivoglia forma di assicurazione.

Ed è proprio da queste basi che i più recenti interventi legislativi hanno voluto provare a ridefinire l'assetto lavorativo per ottenere stabilità ed opportunità di crescita, avendo un'attenzione particolare e più focalizzata sulle due categorie più penalizzate e comunque più vulnerabili del mercato del lavoro italiano, ossia i giovani e le donne.

La disoccupazione giovanile sembra però non aver tregua, tanto da salire a quota 654 mila, il 5,4% in più rispetto a dodici mesi fa.([1]) Sono i dati allarmanti diffusi oggi dall'Istat nel rapporto su "Occupati e disoccupati" in Italia.

Secondo l'Istituto nazionale di statistica, al mese di settembre 2013 si registra un numero di occupati nel nostro Paese di 22 milioni 349 mila, in diminuzione dello 0,4% rispetto al mese precedente (-80 mila) e del 2,1% su base annua (-490 mila). Il tasso di occupazione, pari al 55,4%, diminuisce dunque di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di 1,2 punti rispetto a dodici mesi prima.

Il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 194 mila, aumenta dello 0,9% rispetto al mese precedente (+29 mila) e del 14,0% su base annua (+391 mila).

Il tasso di disoccupazione si attesta al 12,5%, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 1,6 punti nei dodici mesi.

I disoccupati tra 15 e 24 anni sono 654 mila. L'incidenza dei disoccupati di 15-24 anni sulla popolazione in questa fascia di età è pari al 10,9%, in calo di 0,2 punti percentuali rispetto ad agosto ma in crescita di 0,6 punti su base annua. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero la quota dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 40,4%, in aumento di 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 4,4 punti nel confronto tendenziale.

Il numero di individui inattivi tra 15 e 64 anni aumenta dello 0,5% rispetto al mese precedente (+71 mila unità) ma rimane sostanzialmente invariato rispetto a dodici mesi prima. Il tasso di inattività si attesta al 36,4%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,1 punti su base annua.

Rispetto al mese precedente l'occupazione diminuisce sia per la componente maschile (-0,2%) sia per quella femminile (-0,6%). Anche in termini tendenziali la disoccupazione diminuisce sia per gli uomini (-2,4%) sia per le donne (-1,8%).

Il tasso di occupazione maschile, pari al 64,4%, diminuisce di 0,1 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 1,7 punti su base annua. Quello femminile, pari al 46,5%, diminuisce di 0,3 punti in termini congiunturali e di 0,7 punti percentuali rispetto a dodici mesi prima.

([1]) Dati Istat settembre 2013

Rispetto al mese precedente la disoccupazione cresce sia per la componente maschile (+0,2%) sia per quella femminile (+1,8%). Anche in termini tendenziali la disoccupazione cresce sia per gli uomini (+16,7%) sia per le donne (+10,7%).

Il tasso di disoccupazione maschile, pari al 12,0%, rimane invariato rispetto al mese precedente e aumenta di 1,8 punti nei dodici mesi; quello femminile, pari al 13,2%, aumenta di 0,3 punti rispetto al mese precedente e di 1,3 punti su base annua.

Il numero di inattivi aumenta nel confronto congiunturale sia per la componente maschile (+0,8%) sia per quella femminile (+0,3%). Su base annua il numero di inattivi resta sostanzialmente invariato per effetto della crescita dell'inattività tra gli uomini (+0,4%) e del calo tra le donne (-0,2%).

Per quanto riguarda invece la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro, a settembre 2013 risultano occupati 964 mila giovani tra i 15 e i 24 anni, in calo del 2,3% rispetto ad agosto (-23 mila) e del 12,5% su base annua (-138 mila).

Il tasso di occupazione giovanile, pari al 16,1%, diminuisce di 0,5 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 2,1 punti nei dodici mesi.

654 mila è il numero di giovani disoccupati, in calo dell'1,5% nell'ultimo mese (-10 mila) ma in aumento del 5,4% rispetto a dodici mesi prima (+34 mila).

L'incidenza dei giovani disoccupati tra 15 e 24 anni sul totale dei giovani della stessa classe di età è pari al 10,9% (cioè circa un giovane su 10 è disoccupato). Tale incidenza è in calo nell'ultimo mese di 0,2 punti percentuali, ma aumenta di 0,6 punti rispetto allo scorso anno.

Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, cioè la quota di giovani disoccupati sul totale di quelli attivi (occupati o disoccupati), è pari al 40,4%, in aumento di 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 4,4 punti nei dodici mesi. Dal calcolo del tasso di disoccupazione sono pertanto esclusi i giovani inattivi, cioè coloro che non sono occupati e non cercano lavoro, ad esempio perché impegnati negli studi.

La crescita nell'ultimo mese del tasso di disoccupazione a fronte del calo dell'incidenza dei giovani disoccupati sulla popolazione deriva dalla diminuzione del numero di occupati, che incide nel denominatore del tasso di disoccupazione.

Il numero di giovani inattivi è pari a 4 milioni 371 mila, in aumento dell'1,5% nel confronto congiunturale (+64 mila) e dell'1,2% su base annua (+54 mila).

Il tasso di inattività dei giovani tra i 15 e 24 anni, pari al 73,0%, sale di 0,7 punti percentuali nell'ultimo mese e di 1,5 punti nei dodici mesi.

Alla luce di tali priorità, il decreto "Salva – Italia" ([2]) ha previsto l'istituzione di un Fondo per giovani e donne, al fine di incrementare la loro occupazione e stabilire un maggiore riequilibrio di opportunità tra le varie fasce della popolazione, attraverso la creazione di nuove possibilità di accesso nel mondo del lavoro, a condizioni meno svantaggiate di coloro che già sono stabilmente occupati e minori rigidità a tutela di pochi.

Per assicurare inoltre, una piena inclusione femminile ed una conseguente maggiore permanenza di queste all'interno del mercato del lavoro, è necessario trovare nuove strategie per la conciliazione vita familiare e vita professionale, in modo da poter aumentare le possibilità di occupazione.

In futuro l'occupazione dovrebbe andare incontro ad un lieve incremento, dovuto essenzialmente ai previsti aumenti del PIL. Attualmente, il tasso di posti vacanti si aggira intorno all'1,5%, che equivale più o meno alla media registrata dalla fine del 2010([3]). In prospettiva, nel medio termine, diverse tendenze determineranno un'ulteriore crescita occupazionale, specialmente in alcuni ambiti. Il progresso tecnologico, ad esempio, creerà posti di lavoro nel settore delle TIC[4] (si prevedono 900 000posti vacanti entro il 2015), mentre l'invecchiamento, malgrado le attuali restrizioni nei bilanci della sanità pubblica, può intensificare la richiesta di operatori e servizi sanitari nel medio periodo (nel 2012 il numero totale di persone assunte per lo svolgimento di mansioni sanitarie nell'UE - 27 ha già raggiunto quasi un milione). Inoltre, l'ecologizzazione dell'economia può portare ad un incremento dei "lavori verdi" (il numero totale di persone occupate in questo settore è passato da 2,4 milioni nel 2000 a 3,0 milioni nel 2008 e, stando alle stime, avrebbero raggiunto i 3,4 milioni nel 2012).

([2]) Decreto Legge 06 dicembre 2011 n. 201.

([3]) Secondo l'ultima relazione di monitoraggio ei posti di lavoro vacanti, risalente a giugno 2013, dopo gli addetti all'assistenza alle persone, attivi nei servizi sanitari, le professioni in cui è stato rilevato il maggior incremento in termini di assunzione del personale sono le seguenti: sviluppatori ed analisti di software e applicazioni; personale di segreteria addetto ad attività amministrative e specializzate; supervisori delle attività estrattive, manifatturiere e di costruzione; professori di scuola primaria e pre – primaria.

([4]) Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Anche altri settori connessi all’alta tecnologia, quale quello dei trasporti, richiederanno la massiccia assunzione di una forza lavoro mediamente o altamente qualificata per rispondere alla crescita registrata nel settore dell’aviazione e del trasporto passeggeri, nonché per sostituire l’alta percentuale di personale esperto che, secondo le previsioni, lascerà il settore dei trasporti entro il 2020.

Diverse tendenze ed in particolare la globalizzazione ed il mutamento tecnologico, (che richiede competenze elevate), hanno comportato graduali cambiamenti nella domanda di lavoro. La relativa richiesta di lavoratori altamente qualificati è generalmente aumentata, a discapito dei lavoratori mediamente e meno qualificati (“aumento delle competenze richieste”). Anche l’importanza relativa del tipo di competenze ha subito un certo cambiamento: sia le competenze connesse alle TIC, sia le competenze trasversali assumono un rilievo sempre crescente per un gran numero di attività professionali.

Per superare la crisi è necessario anche trattenere le persone meno giovani nel mercato occupazionale, dando loro l'opportunità di sfruttare l'esperienza acquisita nel corso del tempo, di migliorarla anche attraverso la formazione e di continuare ad essere una risorsa per la società.

I profondi mutamenti demografici degli ultimi decenni si ripercuotono inevitabilmente sul lavoro. La popolazione è cambiata non solo quantitativamente, vedendo aumentare il numero dei residenti, ma soprattutto se ne è modificata la struttura e le relazioni familiari e sociali.

L'Italia è uno dei Paesi più vecchi d'Europa, la quota di anziani è aumentata negli anni e le previsioni demografiche ne indicano un ulteriore incremento. Il progressivo invecchiamento della popolazione si deve soprattutto all'allungamento della vita media, risultato delle migliori condizioni di vita raggiunte e dei continui progressi della medicina.

Alle donne è richiesto, di essere madri, mogli, figlie, lavoratrici, ma è essenziale e di primaria importanza bilanciare i carichi di cura, incentivando, la suddivisione dei ruoli uomo - donna e le responsabilità, riguardanti la tutela della prole adeguando i sistemi di cura alle nuove esigenze delle famiglie, e adattando i tempi del lavoro ai tempi della famiglia ma anche delle città.

L'inattività femminile, infatti, non è altro che il risultato di una moltitudine di fattori, legati al profilo del tessuto produttivo, al nostro sistema di welfare, ai modelli culturali ancora prevalenti in molte parti del nostro territorio.

Tale fattore è causa di una discriminazione nella distribuzione del reddito, nell'accesso alle tutele e nella valorizzazione delle competenze.

La Banca d'Italia stima che il PIL crescerebbe del 7% se l'occupazione femminile raggiungesse l'obiettivo europeo del 60%. In tal modo l'occupazione femminile metterebbe in moto un circolo virtuoso che genererebbe oltre al reddito anche occupazione e imprenditoria aggiuntiva ([5]).

I dati evidenziano che neppure la metà della popolazione femminile è in età lavorativa occupata; la percentuale infatti è del 46%, mentre nella media dei paesi dell'Unione Europea il tasso di disoccupazione femminile supera il 58%, con punte del 71% in Danimarca ([6]).

I fattori che concorrono a determinare dei problemi di accesso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro, sono da attribuirsi alla condizione sociale ed economica delle donne in Italia nonché a particolari criticità quali le evoluzioni demografiche della popolazione, i bassi tassi di istruzione, il mercato del lavoro, la conciliazione fra lavoro e cura della famiglia, la salute e la violenza; tutti fattori che hanno inciso sul ruolo della donna che ha subito dei cambiamenti nel corso degli anni.

I dati del mercato del lavoro in Italia ([7]), dimostrano infatti che dalla metà degli anni '90 al 2008 l'occupazione femminile ha conosciuto una crescita importante per poi conoscere un ulteriore periodo di decrescita. All'inizio degli anni '90 vi è stata la caduta dell'occupazione ed una nuova sostenuta ripresa nel 1995.

Nel 2008 il numero delle occupate era di 9 milioni e 341 mila; 1 milione 694 mila occupate in più rispetto al 1993 ([8]).

Oggi, La maggior parte dell'incremento dei posti di lavoro avviene nel Centro – nord (1 milione 741 mila), mentre il sud raccoglie le briciole (222 mila).

([5]) Cfr. A. M. TARANTOLA, vicedirettore generale della Banca d'Italia, Convegno *"Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne"*, Roma, 18 ottobre 2011.

([6]) Italia lavoro: *"Donne in Italia. Una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata"* Progetto *"Lavoro Femminile nel Mezzogiorno"*, Gennaio 2012.

([7]) Indagine ISTAT 2011.

([8]) Indagine ISTAT 2011.

Le donne svolgono tutti i tipi di lavoro con diverse modalità contrattuali (*part – time*, tempo determinato, orari atipici). Si può notare che tale miglioramento lavorativo riguarda anche le varie posizioni, in quanto vi sono meno operaie, più impiegate ed una cospicua presenza delle donne in professioni tecniche ed intellettuali.

Il 2012 è stato uno degli anni più critici per quanto riguarda anche i licenziamenti. Il Ministro del Lavoro rivela che sono stati un milione i licenziati, un aumento del 14% rispetto all'anno precedente. Nell'intero 2012 sono stati attivati circa 10,2 milioni di rapporti di lavoro a fronte di quasi 10,4 milioni cessati, nel complesso, tra dimissioni, pensionamenti, scadenze di contratti e licenziamenti. Le nuove assunzioni sono state oltre 2,2, milioni (2.269.764), con un calo del 5,8% rispetto allo stesso trimestre del 2011. I lavoratori *over*-55, tra i 55 e i 64 anni registrano un leggero incremento (+0,4%), mentre più sostenuto è l'aumento, sempre rispetto allo stesso periodo dell'anno prima, degli ultrasessantacinquenni interessati da un nuovo rapporto di lavoro (+7,6%). Infine, sempre nel quarto trimestre del 2012, in totale i rapporti di lavoro cessati sono stati poco più di 3,4 milioni (3.205.753), con una leggera diminuzione (-0,2%)rispetto al quarto trimestre 2011.

A febbraio 2013 ([9]), gli occupati sono 22 milioni 739 mila, in aumento dello 0,2% rispetto a gennaio (+ 48 mila). La crescita riguarda la sola componente femminile. Su base annua l'occupazione diminuisce dell1,0% (- 219 mila).

Il tasso di occupazione complessivo è pari al 56,4%. Il tasso di disoccupazione complessivo si attesta all'11,6%.

Il tasso di occupazione femminile è sostanzialmente fermo attestandosi al 47,1%.

La lieve crescita sopra registrata riguarda la componente immigrata, impegnata prevalentemente nei servizi di cura alla persona , e la componente *over-55*, in conseguenza della permanenza nel mercato del lavoro quale effetto delle riforme di natura previdenziale attuate negli ultimi anni.

A ciò si aggiunga che - secondo recenti dati SVIMEZ di ottobre 2013 – al sud nel 2012 ha lavorato regolarmente meno di 1 donna su 4, con un tasso di occupazione fermo al 23,6%, con una disoccupazione reale che supera il 28%.

([9]) Fonte ISTAT – dati provvisori febbraio 2013

le tasse sono in crescita e le spese sono ridotte. A ciò si aggiunge poi il fatto che una famiglia su sette guadagna meno di mille euro al mese e in un caso su quattro il rischio povertà è presente anche con due stipendi in casa. Una soluzione, con molteplici possibilità operative, secondo lo SVIMEZ, sarebbe quella di puntare sul rilancio di una strategia a medio - lungo periodo che comprenda la riqualificazione urbana, le energie rinnovabili, lo sviluppo delle aree interne, le infrastrutture e la logistica quali principali *drivers* dello sviluppo.

Il sostegno alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta una forma di investimento che ha ricadute per la società nel suo complesso e per le sue diverse componenti: si pensi, ad esempio, al parallelo miglioramento delle condizioni di vita degli uomini e dei bambini. I tentativi di analisi di efficienza delle politiche di Pari opportunità, come affermato da una parte della dottrina (concludono allora che questo tipo di interventi possono essere considerati, quindi, come un vero e proprio fattore produttivo).

1.1. La valorizzazione e la presenza della donne: evoluzioni e cambiamenti demografici

Le profonde trasformazioni demografiche, come il calo della natalità, l'allungamento della vita e conseguenziale invecchiamento della popolazione, l'aumento dei flussi migratori, hanno forti ricadute sul tessuto sociale, sullo sviluppo economico, sulla salute dei cittadini e sulla tenuta del sistema di *welfare* e incidono anche sulla condizione economica delle donne.

Tutte queste trasformazioni, che negli ultimi anni si sono sviluppate in modo esponenziale e sempre più veloci, collocano l'Italia ai livelli più bassi della classifica europea.

Il tasso di disoccupazione femminile non si discosta dalla media europea, anche se per le giovani donne è nettamente superiore a quello degli uomini.

A marzo 2013 gli occupati sono 22 milioni 674 mila, in diminuzione dello 0,2% rispetto al mese febbraio (- 51 mila). Il calo riguarda la sola componente femminile. Su base annua l'occupazione diminuisce dell'1,1% (-248 mila). Il tasso di occupazione, pari al

56,3%, diminuisce di 0,1 punti percentuali nel confronto congiunturale e di 0,6 punti rispetto a tutto il 2012. Il numero di disoccupati, pari a 2 milioni 950 mila, diminuisce dello 0,5% rispetto a febbraio (-14 mila). Il calo interessa sia la componente maschile sia, in misura più lieve, quella femminile. Su base annua la disoccupazione cresce dell'11,2% (+297 mila). Il tasso di disoccupazione si attesta all'11,5%, invariato rispetto a febbraio e in aumento di 1,1 punti percentuali nei dodici mesi.

Tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 635 mila e rappresentano il 10,5% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 38,4%, in aumento di 0,6 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 3,2 punti nel confronto tendenziale. Il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni aumenta dello 0,5% rispetto al mese precedente (+69 mila unità). Il tasso di inattività si attesta al 36,3%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e in diminuzione di 0,2 punti su base annua ([10]).

Il fenomeno dell'inattività femminile in Italia è il risultato di una complessa serie di fattori, legati al profilo del tessuto produttivo, al sistema di *welfare* del nostro paese, ai modelli culturali ancora prevalenti in molte parti del territorio italiano.

Le chiavi di lettura applicate sono di tipo economico, psicosociale, antropologico e sociologico.

Ciò ha consentito di analizzare non soltanto gli stessi aspetti da punti di vista eterogenei, ma anche di sviluppare dei focus specifici ed originali.

Nella relazione ISFOL del 2012 presentata al CNEL lo scorso febbraio durante lo svolgimento degli Stati generali sul lavoro delle donne in Italia dal titolo: "*Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia*", si analizzano i bassi livelli di attività femminile del nostro paese che rappresentano uno dei fattori più critici del mercato del lavoro italiano. L'indagine effettuata su un campione di 6.000 unità rappresentative delle donne italiane in età compresa tra 25 e 40 anni, è stata orientata a comprendere i motivi della scelta di non lavorare e dei fattori che hanno imposto alle donne la condizione di inattività, indipendentemente dalla scelta individuale.

([10]) Dati ISTAT occupazionali: Marzo 2013.

Per quanto riguarda la scelta di una condizione occupazionale, la stragrande maggioranza delle donne occupate (97,8%) dichiara di aver scelto la propria condizione, mentre una quota elevata (35,2 %) di donne inattive manifesta il carattere involontario della propria situazione occupazionale ([11]).

Il 21 % delle donne inattive non ha mai cercato un lavoro in passato, tuttavia la maggioranza delle donne che attualmente non cercano lavoro sarebbero disposte a lavorare (84,5 %).

La scelta della condizione occupazionale delle donne

(Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)

	In passato hai mai cercato un lavoro?		
	Si	**No**	**Totale**
Inattive	**78,7%**	**21,3%**	**100%**

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro,* ISFOL, I libri FSE, 2010

È fondamentale rilevare che quando le donne sono occupate, ricoprono ruoli non molto qualificati, a volte accontentandosi, silenti svolgono le loro mansioni e difficilmente riescono a sfondare quel "soffitto di cristallo" che impedisce loro di assumere posizioni apicali all'interno delle aziende, succubi anche di differenze retributive, a parità di mansioni, rispetto agli uomini.

All'inizio degli anni '80, le donne iniziavano a lavorare molto giovani uscendo poi dal mercato del lavoro una volta che si sposavano ed avevano figli.([12]) Tale modello di partecipazione delle donne al mondo del lavoro ha conosciuto un sostanziale

([11]) Indagine ISFOL 2012

([12]) La distinzione netta fra tempo di lavoro e tempo libero che regolava quel tipo di produzione e l'esistenza dei lavoratori si è dissolta e i diversi tempi di vita subiscono proiezioni reciproche, come illustra una letteratura oramai ricca in merito, si veda ad es. (Supiot, 2003)

cambiamento negli ultimi anni a causa della difficoltà di entrata, e conseguente difficoltà di progettare una famiglia; oggi si accede al lavoro all'età in cui prima si usciva.

In Italia poco più della metà delle donne è occupata o cerca lavoro, l'altra metà è inattiva. Nel Mezzogiorno solo un terzo della popolazione fa parte della forza lavoro, mentre la quota delle donne attive al Nord si avvicina a quella della media europea([13]).

In Italia inoltre, altro dato non da sottovalutare è che vi è un alto tasso di occupazione delle donne straniere. Nel meridione queste raggiungono quasi 8 punti percentuali, un livello davvero altissimo, mentre al Nord, dove vi una maggiore affluenza di stranieri, le donne italiane sono più occupate ([14]).

1.2 . Occupazione femminile, istruzione ed accesso al mercato del lavoro

Alla luce di trasformazioni repentine, si è data grande importanza all'identità femminile tramite anche il lavoro, componente significativa di sviluppo, tanté che si è subito registrato un numero di donne occupate in rapida ascesa ed in tutti i settori economici ed in posizioni sempre più elevate.

Le donne più giovani (24-34 e 35-44 anni) sono in media più istruite dei loro coetani mentre in termini di disciplina di laurea, la specializzazione femminile sta mutando.

Mentre prima le donne laureate con più di 44 anni si concentravano particolarmente nelle discipline umanistiche, le generazioni più giovani (con meno di 44 anni) hanno cominciato a prediligere discipline scientifiche .([15])

I fattori determinanti la bassa partecipazione al mercato del lavoro da parte della componente femminile non sono solo di ordine economico e sociale ma anche culturale. Ma l'aspetto centrale di questo fenomeno ruota comunque attorno alla famiglia: dalla divisione dei compiti tra i coniugi, ai carichi di lavoro legati alla cura dei figli e dei parenti non autosufficienti, dal modello di *welfare* – caratterizzato dalla carenza di servizi per l'infanzia e da un forte ruolo delle reti familiari e informali –

([13]) Rapporto annuale Istat – maggio 2013
([14]) Dati *EURISPES* 2009
([15]) Rapporto CNEL *Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia*, 2 febbraio 2012

all'organizzazione del lavoro, dove bassi livelli di conciliazione tra esigenze private e professionali si associano a marcate rigidità degli orari di lavoro([16]).

Altro punto dolente sono le forme di flessibilità sul posto di lavoro, ancora poco conosciute; i servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti sono inadeguati e carenti.

È importante rilevare che la scelta di non lavorare o di non cercare occupazione o di dimettersi è una scelta più o meno volontaria provocata da fattori culturali, ma anche dai bassi livelli salariali.

Nel gennaio 2013, retribuzioni minime erano fissate dalla legislazione nazionale o da un accordo intersettoriale nazionale in 20 dei 27 Stati membri dell'UE (Belgio, Bulgaria, Repubblica ceca, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia e Regno Unito), nonché in Croazia e in Turchia.

L'importo delle retribuzioni minime mensili varia notevolmente: da 157 euro in Romania a 1.874 euro in Lussemburgo. Una volta operata una rettifica per tener conto dei differenziali dei prezzi tra paesi, le disparità tra Stati membri si riducono da un rapporto di 12:1 in euro a un rapporto di 6:1 in standard di potere d'acquisto (SPA). Agli estremi opposti della scala restano la Romania (274 SPA) e il Lussemburgo (1.524 SPA al mese). I 20 Stati membri in cui sono previste retribuzioni minime, oltre a Croazia, Turchia e Stati Uniti, possono essere riuniti in tre gruppi sulla base del livello delle retribuzioni minime alla data del 1° gennaio 2013.

Nel primo gruppo rientrano gli undici paesi con le retribuzioni minime più basse, comprese tra 100 euro e 500 euro al mese: Romania, Bulgaria, Lettonia, Lituania, Repubblica ceca, Estonia, Slovacchia, Ungheria, Croazia, Polonia e Turchia.

Il secondo gruppo riunisce cinque Stati membri (Portogallo, Grecia, Malta, Spagna e Slovenia) e gli Stati Uniti, che presentano un livello intermedio di retribuzioni minime compreso tra più di 500 euro e meno di 1.000 euro al mese.

Il terzo gruppo comprende sei Stati membri (Regno Unito, Francia, Irlanda, Paesi Bassi, Belgio e Lussemburgo) nei quali le retribuzioni minime sono superiori a 1.200 euro al mese.

([16]) Indagine ISFOL del 2007

Va comunque sottolineato che, per i paesi non aderenti all'euro (8 Stati membri, Croazia e Turchia nel primo gruppo, nonché il Regno Unito e gli Stati Uniti), sui livelli e sulla classifica delle retribuzioni minime espresse in euro influiscono oltre che gli importi delle retribuzioni minime in valuta nazionale anche i tassi di cambio([17]).

La scelta dunque di non lavorare o di non cercare occupazione o di dimettersi è condivisibile anche a fronte di una bassa retribuzione che rendono poco conveniente ed insostenibile affidare la cura dei figli a strutture idonee pubbliche o private, o a personale retribuito.

È dunque indispensabile aumentare l'offerta e la qualità dei servizi per l'infanzia oltre che intervenire con misure fiscali per aumentare ed incentivare l'occupazione delle donne con figli.

2. Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ad oggi

Il tema delle riforme costituzionali accompagna il dibattito politico italiano da oltre trent'anni e da allora innumerevoli sono state le iniziative, le proposte, i tentativi di modernizzare la nostra democrazia.

Nello specifico, nella precedente legislatura (2008-2013), una delle prerogative del Ministro del Lavoro è stata quella di elaborare indirizzi e linee programmatiche che orientino le scelte di politiche attive a tale riguardo.

Una delle più recenti è "*Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Piano triennale per il lavoro*" "Atto di indirizzo per l'anno 2011- 2013. Individuazione delle priorità politiche" del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Tale programma di azioni è stato presentato a Palazzo Chigi il 1° dicembre 2009 dai Ministri Sacconi e Carfagna e prevedeva cinque linee di azione: 1) Potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e Sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona; 2) Revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi (articolo 9 della legge 8 marzo

([17]) Dati Eurostat 1° semestre 2013

2000, n. 53); 3) Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile; 4) La nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile; 5) Riportare a Bruxelles il Dossier "Contratti di inserimento al lavoro" per le donne del Mezzogiorno.

Per queste sono state stanziate 40 milioni di euro con diversi obiettivi: di favorire i nidi familiari attraverso l'esperienza delle cosiddette "*tagesmutter*" (mamme di giorno), ossia donne che ospitano a pagamento i bambini in casa loro. Quest'ultima è un'esperienza già avviata da qualche tempo e che ha avuto un gran successo in alcune regioni del nord; provvedere alla creazione di albi di badanti e *baby sitter*, italiane e straniere, appositamente formate; previsione di voucher destinati all'acquisto di servizi di cura in strutture come ludoteche e centri estivi; sostenere cooperative sociali che operano per la conciliazione in contesti svantaggiati; favorire il telelavoro femminile e per finire la previsione di percorsi formativi di aggiornamento destinati a lavoratrici che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro dopo un periodo di allontanamento.

L'obiettivo era creare un modello di *welfare* orientato verso una maggiore parità tra uomini e donne in cui famiglia, figli e lavoro non fossero variabili da escludersi a vicenda bensì privilegiare piani integrati su politiche di genere relative alla formazione, alla conciliazione, al lavoro, al *welfare* che chiamassero in causa, nella fase di organizzazione, il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, nonché le stesse lavoratrici promuovendo conciliazione, occupazione di qualità e benessere sul luogo di lavoro.

L'occupazione e gli strumenti di *welfare* che promuovono l'occupazione femminile, poggiano, infatti, su una serie di nuovi strumenti e di tasselli di sussidiarietà tra politiche di *welfare* e *workfare* già parzialmente individuati nel Piano per l'occupazione femminile "Italia 2020".

Una delle linee guida del Piano Sacconi – Carfagna era proprio quella di mettere a regime dell'art. 9 della L. 53/2000 sul finanziamento dei progetti di conciliazione e dei congedi parentali. Inoltre si voleva promuovere la contrattazione di secondo livello in tema di gestione degli orari e dei tempi di lavoro, partendo da una concertazione con le parti sociali di strumenti per la progettazione di soluzioni innovative sulla contrattazione collettiva e decentrata e da nuove prassi per implementare e favorire la conciliazione e

la condivisione (orientamento al lavoro, formazione, tipologie contrattuali, rientro, flessibilità dell'organizzazione dell'orario, servizi alla persona per i dipendenti ecc.).

Nel Piano "Italia 2020", si fa riferimento anche alla riqualificazione professionale ed alla creazione di nuove figure professionali che può trovare, attraverso un riferimento nazionale a livello locale, delle buone ragioni per avere e dare impulso all'occupazione femminile.

I problemi di conciliazione vita lavoro in Italia, restano rilevanti e rappresentano un ostacolo all'occupazione femminile. La potenziale risposta di *policy* consiste in una combinazione dei sussidi per l'acquisto di servizi e fornitura pubblica degli stessi.

La conciliazione, meglio definita "politica delle flessibilità e della produttività" è una sfida che rientra in una dimensione generale di adeguamento ai nuovi mercati ed ai nuovi processi di lavoro.

Le donne indicano la strada da percorrere per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro insistendo sui fattori legati ai servizi alle famiglie, ai tempi di lavoro flessibili e ad un riassetto degli squilibri nella divisione del lavoro familiare.

In un sistema europeo che chiede in maniera sempre più pressante una presenza femminile nel mercato del lavoro pari a quella degli uomini, con le stesse opportunità e con eguali retribuzioni, occorre da un lato incentivare il ruolo del servizio pubblico, fornendo alle famiglie asili nido per l'infanzia e servizi di cura per la terza età non autosufficiente e, dall'altro, sviluppare un modello sociale in grado di promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare e di condividere le risorse produttive e riproduttive.

La Consigliera Nazionale di Parità inoltre ha sempre avuto e continua a supportare e sviluppare politiche attive ed azioni specifiche a favore delle lavoratrici.

Inoltre è doveroso ricordare che tra le attività e competenze attribuite alle Consigliere vi è proprio quella di supporto alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità.

La presenza non adeguata delle donne a ricoprire posizioni apicali non dipende da una loro scelta, da poca determinazione, bensì per facilitare tale *leadership* femminile servono innanzitutto strumenti e strutture di supporto all'attività di cura, politiche di gestione delle risorse improntate a logiche meritocratiche e un cambiamento radicale nella mentalità e nei comportamenti collettivi.

Ma il pregiudizio più persistente è quello riguardante la maternità: se lei diventa madre è una risorsa persa, se lui diventa padre è più affidabile.

Le donne oggi vogliono "esserci" sia nel mercato del lavoro che nell'attività di cura. Questo è un principio di libertà che il mercato difficilmente riesce ad accettare, reso complesso dall'attività di cura e di lavoro domestico.

Tale complessità è data da due fattori: fattori di costrizione, legato al fatto che le donne da tradizione, sono delegate a lavori di cura, anche in presenza di una loro partecipazione attiva nel mercato del lavoro. inoltre le donne, una volta diventate mamme, non vogliono uscire dal mercato del lavoro, ma vogliono rimanerci con un figlio.

2.1 Le politiche attive per l'occupazione femminile dal *Welfare* al *Workfare*

La strategia di intervento delle politiche attive per l'occupazione, già adottata e sperimentata in quasi tutti i paesi dell'Unione europea ed anche in Italia con l'art. 13 del decreto legislativo 276 del 2003 viene definita come *welfare to work*, caratterizzata in modo particolare dal passaggio dal *welfare*, che consiste in un sistema basato sull'assistenza passiva dei lavoratori disoccupati attraverso il sostegno del loro reddito, a garantire livelli di benessere ritenuti indispensabili in un determinato contesto sociale, al *workfare*, caratterizzato dalla centralità del lavoro e dell'impiego attivo del lavoratore disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione, mirando a modificare quelle caratteristiche soggettive degli individui ai quali sono rivolte. In modo particolare si fa riferimento a disoccupati che non hanno un lavoro da lungo tempo, inattivi, cercando di rendere più attraente la condizione lavorativa rispetto alla dipendenza dai sussidi attraverso l'uso integrato di strumenti di politiche attiva e passiva del lavoro. Alle politiche del *workfare* sono riconducibili quegli interventi che puntano a rivedere il sistema dei benefit.

Questo sistema che nello specifico è basato su un assetto promozionale delle tutele del lavoratore in caso di disoccupazione è caratterizzato da: un controllo periodico sulla permanenza nello stato di disoccupazione involontaria dei soggetti che percepiscono l'indennità; quanto sia effettiva la volontà e la disponibilità da parte del lavoratore

disoccupato ad iniziare in breve tempo un lavoro; l'ampliamento della definizione di lavoro "accettabile", riducendo il più possibile la possibilità di rifiutare occasioni di lavoro; programmi formativi incentivanti e/o di reinserimento lavorativo a frequenza obbligatoria per i soggetti che percepiscono l'indennità di disoccupazione, con certificazione finale del risultato ottenuto; in caso di rifiuto di azioni di formazione, o occasioni di lavoro di prestazioni di lavoro irregolare o altro, vi è la conseguente perdita del diritto al sostegno del reddito.

A caratterizzare dunque, questo passaggio da un sistema di *welfare* a sistemi di *workfare* è proprio l'aspetto dell'obbligatorietà per il beneficiario di prestazioni sociali, a partecipare attivamente a programmi di politica attiva del lavoro, atti e consistenti nel reinventarsi un lavoro (*job creation)* o consistenti in reinserimento al lavoro, creando un trapasso dalle politiche passive alle politiche attive.

Si potrebbe addirittura parlare di una sorta di controprestazione richiesta al lavoratore e consistente nella sua partecipazione a misure di politica attiva di vario genere, da corsi di formazioni a programmi specifici di reinserimento lavorativo in cambio di una prestazione assicurativa e/o assistenziale.

Il *workfare* rappresenta dunque un modello alternativo che consiste in politiche di welfare attivo finalizzate ad evitare gli effetti disincentivanti sull'offerta di lavoro che il *welfare* classico ha prodotto, creando così un collegamento tra il trattamento previdenziale allo svolgimento di un'attività di lavoro.

Il significato più semplice e più reale dei due termini è per *welfare* (stato sociale) "far bene" e per *workfare* (politiche dell'occupazione) "fare e produrre lavoro".

Occorre inoltre sottolineare che il collegamento dalle politiche passive alle politiche attive per l'occupazione sembra poter essere più efficiente ed efficace nei sistemi in cui la gestione delle diverse politiche sia integrata, cioè dove le stesse autorità gestiscono contemporaneamente sia i servizi per l'impiego, che normalmente implementano le politiche attive, sia le prestazioni sociali.

Così stando le cose sembrerebbero potersi sviluppare diverse sinergie nonché maggiore efficienza, resa possibile da controlli facilitati degli adempimenti richiesti ai beneficiari delle prestazioni e tali controlli di implementazione di politiche attive sono di competenza di enti differenti. Il *welfare to work* ha attecchito in modo particolare nei paesi anglosassoni. Nei paesi europei invece, il termine *workfare* è sostituito con quello

di attivazione o inserimento. La finalità è quella di operare in favore dell'inclusione sociale e della mobilità professionale, che permettano ai beneficiari di migliorare le competenze e le capacità, di aver cura della salute fisica e mentale, incrementando la qualità delle relazioni sociali. Si punta dunque ad un' inclusione sociale.

2.2. Mappa concettuale delle politiche attive e azioni positive

Con le legge 198/2006 vengono assegnate alle Consigliere Nazionali di Parità importanti compiti di "promozione dei progetti di azioni positive", "sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità" e "promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro".

Lo svantaggio delle donne nel mercato del lavoro è un fenomeno in rapida ascesa che dipende da diversi fattori che accumulandosi portano queste ultime a fare spesso scelte a favore della famiglia e dei figli, ma penalizzanti nel lavoro e nella crescita di percorsi di carriera.

Il problema inoltre, non è solo quello di una maggiore difficoltà nel percorso di carriera; una volta "entrate" nel mondo del lavoro, i fattori di rischio di fuoriuscita sono molteplici (effetto *revolving doors*): per la difficoltà di conciliare vita e lavoro alla nascita dei figli; scarsità di riconoscimenti ed opportunità di carriera; mancanza di adeguato supporto iniziale che sappia valorizzare le capacità femminili; dinamiche di esclusione ed isolamento sul posto di lavoro che portano le donne, obtortocollo, a disinvestire nel mondo del lavoro.

Le donne hanno in media qualifiche più alte rispetto agli uomini ed aumentano in quasi tutti i settori della ricerca scientifica.

Esse dunque rappresentano una risorsa preziosa da promuovere in modo da migliorare il tasso di innovazione e competitività del sistema europeo.

Sorge dunque la necessità di promuovere politiche attive e misure di azioni positive (insieme di azioni/interventi finalizzati a rispondere ad un bisogno complesso, rilevante socialmente, tese alla realizzazione di un benessere relazionale, e alla generazione di

capitale sociale (CS)([18]), in grado di capacitare le relazioni familiari i una prospettiva di *empowerment* promosse, preferibilmente, da una realtà di soggetti in *partnership*, in grado di includere, a livello progettuale, realizzativo e valutativo, tutti i soggetti, erogatori e fruitori) ([19]) a livello Europeo per favorire la valorizzazione del potenziale femminile, fornendo innanzi tutto reali pari opportunità di accesso e carriera nella ricerca scientifica e tecnologica, dove si risentono in maniera non indifferente disparità di accesso e difficoltà di permanenza.

Per contrastare il fenomeno dell'abbandono del posto di lavoro da parte delle donne e per garantire e incentivare una conciliazione vita lavoro paritaria, è opportuno che ci sia una sperimentazione continua che veda coinvolti studi, ricerche, monitoraggi in grado di rilevare e di constatare l'adozione di *best practices* e azioni positive che siano adottate e fatte proprie dalle varie aziende.

Allo stato attuale delle cose, la maternità in azienda è ancora vissuta come un problema. Le ragioni sono molteplici. Da una parte ci sono motivi relativi all'ambito economico: mancano anzitutto, o comunque sono insufficienti, gli stimoli economici per la realizzazione di azioni positive nell'ambito della conciliazione vita lavoro: i contributi economici potrebbero spingere le aziende a sperimentare nuove azioni. Un volta poi raggiunti risultati positivi, potrebbero diventare strategie aziendali.

L'articolo 4, commi 48 – 50, modifica la delega già conferita al Governo (articolo 1, commi 30 legge n. 247/2007), non ancora esercitata, in materia di servizi per l'impiego: si differisce il termine per l'esercizio della delega e ne estende l'ambito alle politiche attive, prevedendo l'intesa con la Conferenza Stato – Regioni ed aggiungendo altri principi e criteri direttivi.

L'articolo 1, commi 30 e 31, della legge 24 dicembre 2007, n.247, ha attribuito al Governo la delega ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione in esame, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato.

Tali deleghe devono essere esercitate garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sull'intero territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni

([18]) Inteso come incremento di relazioni fiduciarie, reciproche e collaborative (MAZZUCCHELLI, 2007). L'utilizzo del CS e della partnership, quali fondamentali elementi valutativi, è sintonico con la concezione di sussidiarietà e di *company citizenship*

([19]) ROSSI, BOCCACIN, 2007; DONATI, PRANDINI, 2006; DONATI, 2007

concernenti i diritti civili e sociali, anche in considerazione delle differenze di genere e delle condizioni degli immigrati, finalizzate al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato.

I principi e i criteri direttivi a cui il Governo deve attenersi per l'esercizio della delega in materia di servizi per l'impiego sono: il potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una maggiore rapidità e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro; valorizzazione delle sinergie tra collocamento pubblico e collocamento privato, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare la capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, individuando a tal fine i criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti operanti sul mercato del lavoro nonché i livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego; programmazione delle misure relative all'incentivazione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le aziende, valorizzando il momento formativo; promozione del patto di servizio come strumento adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro.

Inoltre sono stati introdotti i seguenti ulteriori principii e criteri direttivi: attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione; qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro; formazione continua dei lavoratori; riqualificazione degli espulsi, per efficace e tempestivo ricollocamento; collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità.

2.3. Le azioni positive "orizzontali" e "verticali"

Il quadro economico-giuridico di riferimento, caratterizzato dalla complessità dei mercati finanziari, dai mutamenti del mercato del lavoro insieme alle esigenze aziendali e ai bisogni familiari, obbligano a (ri)pensare alle politiche di conciliazione e di organizzazione dei servizi delle imprese in modo integrato e globale al fine di «migliorare la qualità della vita di tutte le persone nel rispetto e nella solidarietà attiva di uomini e donne». Questa è una priorità degli Stati membri dell'Unione che su

impulso delle istituzioni comunitarie guardano con attenzione agli strumenti di flessibilità, adottati nei contesti lavorativi, compatibili con i processi di conciliazione dei tempi familiari e con una maggiore produttività.

La difficoltà di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, insieme alla flessibilità, sono infatti una priorità non più e non solo individuali ma, assumendo sempre più una dimensione sociale propria della collettività, acquisiscono una valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali e aziendali che ne definiscono le condizioni.

Con l'andare avanti degli anni, e con la graduale emancipazione della donna, si è registrato una equiparazione della presenza sia di donne che di uomini nei vari campi professionali.

Rimane ancora elevato il *gap* di genere in particolar modo nelle discipline tecnico scientifiche dove si registra una maggiore presenza di uomini.

Le sperimentazioni positive per la conciliazione, indicano gli strumenti per combattere le discriminazioni nei confronti delle donne lavoratrici allo scopo di favorire l'attuazione dei principi di parità di genere, riequilibrando le responsabilità familiari tra uomo e donna.

Per rimuovere quegli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, affinché si garantisca il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni lavorative, per favorire la conciliazione vita lavoro è opportuno indicare le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati come la formazione per le donne, servizi sociali, trasporti, orario flessibile ecc...

Le azioni positive (*affirmative action*), sono nate negli USA in qualità di trattamenti preferenziali accordati a soggetti ritenuti socialmente svantaggiati e discriminati.

Le finalità che l'azione positiva deve perseguire sono([20]): eliminare o compensare gli effetti negativi esercitati sul lavoro femminile dalla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società; incoraggiare la partecipazione delle donne ad attività e settori lavorativi da cui sono escluse o in cui faticano ad accedere.

([20]) Raccomandazione CEE 84/635

Nonostante il carattere saldo delle misure legislative indirizzate alla parità formale, fortemente radicate sia nella nostra Costituzione che nella politica sindacale, tali politiche si sviluppano nel nostro paese in ritardo rispetto alle altre realtà nazionali.

Già nel 1991 con la legge 125, titolata "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro", si ha il primo intervento normativo che introduce le azioni positive e la cultura delle pari opportunità con l'obiettivo di creare negli ambienti di lavoro le condizioni per cui soggetti diversi possano ugualmente esprimere la propria opinione.

Il principio della parità risultava un obiettivo facilmente assimilabile ed universalmente ammissibile, sostenuto dalla stessa cultura cattolica, che entrava però in collisione con la promozione di azioni positive, che miravano al cambiamento del ruolo tradizionale della donna entrando in contrasto con l'ideale stesso di famiglia proposti dalla dottrina religiosa.

Per anni i principi della protezione e della parità hanno convissuto nel nostro Paese senza alcun conflitto, sino a quando l'introduzione della legislazione antidiscriminatoria ha cercato di intaccare quelle disuguaglianze strutturali persistenti permettendo a soggetti di genere differenti la piena espressione della loro potenzialità.

Altro dispositivo importante attivato nel nostro Paese è la legge 215/1992 recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". Tale legge prevede incentivi economici per le donne che vogliano metter su imprese nel settore del commercio, dell'artigianato, della piccola industria e dei servizi, impiegando una quota di forza lavoro femminile pari al 60% del totale.

Tuttavia, nonostante l'esperienza delle azioni positive, la collocazione femminile sul mercato del lavoro rimarrà ridotta e nettamente inferiore rispetto a quella degli uomini, sia in termini di inquadramento che di retribuzione. L'applicazione dunque della normativa sulle pari opportunità si è configurata più in forma di "dichiarazione di principi" che di effettività pratica e di paritario accesso ai diritti.

A seconda degli obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive si distinguono in: azioni positive "verticali" e azioni positive "orizzontali". Le prime riguardano la promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli apicali e di

responsabilità , mentre le azioni positive "orizzontali" sono finalizzate alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori.

Le azioni positive possono essere promosse dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità istituito presso il Ministero del Lavoro, dalle/i Consigliere/i di Parità, dai Comitati per la parità e le pari opportunità a livello nazionale,locale e aziendale, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale e dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

E' proprio all'interno del dibattito sulle pari opportunità che comincia a svilupparsi il tema della conciliazione, che culmina con l'emanazione della Legge n. 53/2000 e del successivo Testo Unico n. 151/2001, che affrontano in maniera esplicita il problema della difficile ricomposizione del lavoro sul mercato con gli impegni familiari.

2.4. Misure a favore della conciliazione, interventi per le azioni positive ed il benessere organizzativo

Le misure a sostegno della maternità e della conciliazione vita – lavoro, che valorizzino il contributo delle donne alla vita economica e sociale del Paese, sono un presupposto indispensabile per garantire la promozione dell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e la crescita del Paese.

Il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi d'Europa (nel 2010 toccava il 46 per cento, 12 punti percentuali in meno di quello medio europeo)([21]).

Si registra una grande scissione tra Mezzogiorno e Nord: sono circa 3 su 10 le donne occupate nel Mezzogiorno contro le quasi 6 nel Nord; il tasso di inattività si attesta al 63,7 per cento (39,6 per cento nel Nord) e il tasso di disoccupazione e' oltre il doppio di quello delle donne del Nord (15,8 rispetto a 7,0)([22]).

Una delle cause correlate alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, è riscontrabile al minimo accesso delle famiglie italiane ai cosiddetti "aiuti formali", come gli asili e servizi di assistenza.

([21]) Fonte EUROSTAT 2010
([22]) Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010. Fonte ISTAT

La drammatica condizione dei servizi per l'infanzia, registra anche in questo caso, un repentino calo delle frequenze di bambini al Sud rispetto al Centro e ancor di più al Nord.

In risposta ai problemi delineati dai suddetti dati si prevedono pacchetti di misure finalizzate al potenziamento degli strumenti di tutela della maternità e paternità di protezione sociale di base, di tutela dalle discriminazioni correlate alla maternità, di rafforzamento alla condivisione dei ruoli familiari, al potenziamento dei servizi di sostegno alla genitorialità, da introdurre progressivamente, insieme alle misure già oggetto di altre proposte in materia. Sono previsti altresì il rafforzamento delle prestazioni sociali e assistenziali in favore delle famiglie con figli.

L'affermazione del diritto alla maternità incontra quotidianamente diversi ostacoli.

Secondo i dati ISTAT del 2011, dopo una gravidanza il 15% delle donne si vede costretta a lasciare il lavoro. Nella loro vita 800 mila madri (pari all'8,7 per cento delle donne che lavorano o hanno lavorato) hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere a causa di una gravidanza. Le cause sono certamente molte, ma il dato propone l'urgenza di reintrodurre la normativa in materia di contrasto del cosiddetto fenomeno delle "dimissioni in bianco" inserita nel nostro ordinamento con la legge 17 ottobre 2007, n. 188, e prontamente abrogata, a pochi mesi dalla sua entrata in vigore, dal Governo Berlusconi con l'articolo 39, comma 10, lettera l), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).

Per affermare concretamente il valore della maternità, tutelata come diritto individuale e come valore sociale collettivo, è indispensabile porre in essere interventi per l'attuazione di azioni positive e misure per la conciliazione: innalzare l'assegno di maternità, finanziato dalla fiscalità generale, a tutte le madri, indipendentemente dalla condizione lavorativa, per un periodo complessivo massimo di cinque mesi, parificandolo all'importo attuale dell'assegno sociale, ciò al fine di assicurare la possibilità di accedere alla maternità a tutte le donne senza incorrere nel rischio di povertà assoluta; innalzare l'indennità giornaliera di maternità dall'80 per cento al 100 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo obbligatorio di maternità, e

questo per tutte le lavoratrici impiegate in qualsiasi forma di lavoro, dipendente, autonomo, parasubordinato.

Tale indennità verrà coperta fino a concorrenza dell'importo dell'assegno "universale" di cui al comma precedente dalla fiscalità generale e per la restante parte, fino a concorrenza del cento per cento dell'importo della retribuzione (accertata o convenzionale) dell'ultima mensilità lavorata, dai contributi versati presso l'assicurazione obbligatoria di riferimento. In tal modo, saranno significativamente ridotti gli oneri a carico dei datori di lavoro e delle lavoratrici stesse, legati al versamento dei contributi assicurativi a copertura del congedo obbligatorio per maternità che, ancora oggi, costituiscono un forte deterrente all'occupazione delle donne. Si garantirà anche piena tutela alle lavoratrici evitando flessioni retributive che a loro volta possono condizionare la scelta della genitorialità.

Il tema degli interventi delle azioni positive, interessa anche le piccole e medie imprese italiane, sempre più attente a mettere il benessere del lavoratore al primo posto. Per alcune aziende infatti, esso è un fattore strategico grazie al quale le imprese possono ottenere una migliore qualità di lavoro ed una più alta produttività.

Si sta cercando di introdurre per i padri lavoratori, l'astensione obbligatoria dal lavoro per un periodo di quindici giorni da usufruire entro tre mesi dalla nascita del figlio. Tutto ciò al fine di promuovere la condivisione della genitorialità e della cura dei figli. E' ovvio una copertura di una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, in linea con gli ultimi orientamenti espressi a livello comunitario.

2.5. Congedi parentali e detrazioni fiscali

Con il Decreto Ministeriale n. 92/2012, Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno deliberato importanti novità sul tema dei congedi parentali, *voucher baby - sitting* e la fruizione ad ore del congedo parentale. ([23])

([23]) *Voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting e contributo per asili nido.* INPS, Circolare 28 marzo 2013, n. 48

E' previsto il congedo obbligatorio di paternità e dei *voucher baby – sitting* per le neomamme, al termine del periodo di congedo di maternità, attuando concretamente le misure sperimentali di sostegno alla occupazione femminile previste dall'art. 4 comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, conosciuta come Riforma Fornero.

Nello specifico, il decreto disciplina i criteri di accesso e le modalità di attuazione delle citate misure sperimentali, *in primis* il congedo obbligatorio e quello facoltativo del padre, lavoratore dipendente, fruibili entro il quinto mese di vita del figlio. Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Per quanto riguarda il congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'art. 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre. Gli istituti di cui al presente articolo si applicano anche al padre adottivo o affidatario. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151.

La disciplina dei congedi obbligatori e facoltativi di cui ai commi 2 e 3 si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

Prima dell'attuale nuova disposizione, infatti, il padre poteva beneficiare del congedo di paternità, in alternativa alla madre per tutta la durata spettante a quest'ultima o per la parte residua che le sarebbe spettata, solo in ipotesi tassativamente previste dalla legge, quali morte, grave infermità (della madre), abbandono del bambino, affidamento al padre in via esclusiva (sul punto si leggano anche art. 28, comma 1, d.lgs. n. 151/2001). In tal senso l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità, *ex lege* n. 92/2012, segna uno spartiacque nella legislazione italiana in materia, rappresentando una apertura del nostro ordinamento nella direzione della affermazione del principio di uguaglianza tra i genitori, nell'esercizio e nella titolarità dei diritti connessi all'esistenza del bambino, e va oltre le pronunce giurisprudenziali anche additive. Per quanto attiene al

trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre, riguarda i padri dipendenti, che hanno diritto, per i giorni di congedo di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite nell'art. 22, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151. Con riferimento al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

Un ulteriore argomento di riflessione riguarda il progressivo incremento delle detrazioni fiscali riconosciute alle donne per le spese di cura sostenute per i figli o per congiunti non autosufficienti.

Nonostante con il decreto ministeriale del 12 luglio 2007 ("Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata") il congedo di maternità sia stato esteso anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, restano comunque delle differenze importanti tra le lavoratici iscritte alla Gestione separata e quelle dipendenti sotto il profilo della tutela della maternità.

Il congedo di maternità e di paternità spetta oggi alle lavoratrici ed ai lavoratori parasubordinati solo se in possesso di almeno tre mesi di contribuzione nella gestione separata nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità, purché non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Inoltre, in caso di congedo di maternità obbligatoria per le lavoratrici parasubordinate l'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Infine, alle lavoratrici e lavoratori parasubordinati, in qualità di lavoratori a progetto e categorie assimilate (lavoratori coordinati e continuativi) non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, periodo di tempo decisamente inferiore a quello spettante ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti (pari

ad un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11, fruibili anche contemporaneamente, entro i primi 8 anni di vita del bambino).

Il decreto interviene anche con misure per le neomamme, le quali al termine del congedo di maternità e negli undici mesi successivi nonché in alternativa al congedo parentale, è prevista la possibilità di avvalersi di *voucher*, utilizzabili alternativamente per l'acquisto di servizi di *baby - sitting* o far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi pubblici e/o privati accreditati, il cui importo, da modularsi sulla base dei parametri ISEE, è erogato dall'Inps in base agli artt. 6 e 8 del decreto.

Tale scelta comporta per la madre la riduzione di un mese del periodo di congedo parentale, a lei spettante, per ogni quota mensile richiesta.

L'importo erogabile previsto è pari ad € 300,00 mensili, per un periodo massimo di 6 mesi.

La norma, che nasce non soltanto con l'obiettivo di agevolare la conciliazione vita – lavoro ma anche per favorire il rientro dopo la maternità, anche al fine di evitare ripercussioni e ostacoli alla carriera lavorativa, prevede altresì delle esclusioni e limitazioni. Una limitazione alla fruizione del beneficio è prevista per le lavoratrici con contratto di lavoro *part – time*, in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata le quali possono usufruire dei benefici sino ad un massimo di tre mesi.

Per quanto riguarda invece le mamme lavoratrici autonome e imprenditrici, occorre intervenire rafforzando anche i sistemi di tutela sociale della maternità, riconoscendo contribuzione figurativa, totale o parziale, alle lavoratrici autonome in maternità, per un periodo corrispondente a quello di astensione obbligatoria delle lavoratrici dipendenti (cinque mesi), con l'estensione alle stesse fattispecie e modalità di astensione anticipata per gravidanza a rischio, di cui all'articolo 17 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Con specifico riferimento alle piccole e micro imprese, è riconosciuta la possibilità di sostituzione in caso di maternità delle lavoratrici autonome anche con familiari della lavoratrice stessa, come individuati ai sensi dell'articolo 230-bis del codice civile, o con i soci partecipanti all'impresa, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

Inoltre tra le misure a favore della conciliazione vi è la possibilità di ampliare l'offerta educativa del nido d'infanzia, anche attraverso l'integrazione fra diverse offerte di servizio, per dare ulteriori risposte ai diritti e alle esigenze dei bambini e delle famiglie. Viene quindi previsto un aumento del numero di asili nidi su tutto il territorio nazionale finalizzato a raggiungere l'obiettivo europeo del 33%, con particolare riguardo al mezzogiorno.

A completamento delle misure per il potenziamento dei servizi all'infanzia, si dispone un incremento delle risorse stanziate per l'attuazione del piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi, nella misura di 100 milioni di euro per il primo anno e di 200 milioni di euro l'anno per i successivi quattro anni, al fine di conseguire l'obiettivo di assicurare entro cinque anni la copertura del servizio di asili nido su tutto il territorio nazionale per almeno il 25 per cento dei bambini tra zero e tre anni, in attuazione degli obiettivi di copertura territoriale fissati dal Consiglio europeo di Lisbona del 23-24 marzo 2000.

Con la Riforma del mercato del lavoro per il triennio 2013 – 2015 per i neo – papà è previsto un permesso per un giorno a casa obbligatoriamente, più altri due facoltativi. Questo soltanto per il lavoratori dipendenti (ma non della Pubblica Amministrazione), riconosciuti in occasione della nascita di un figlio.

Il congedo obbligatorio (di un giorno) è un vero e proprio obbligo di astensione dal lavoro fruibile dal padre che ne ha diritto nei primi cinque mesi di vita del figlio. La fruizione può avvenire anche durante il congedo di maternità di cui stia fruendo la madre, ossia nei tre quattro mesi di astensione obbligatoria *post- partum*. Il congedo di maternità, infatti, riconosce alla madre lavoratrice dipendente l'obbligo di astenersi dal lavoro per un totale di cinque mesi da suddividere prima e dopo la nascita.

Il congedo parentale è normalmente fruibile "a giornate intere": tuttavia, la legge di stabilità per l'anno 2013 (la n. 228 del 24 dicembre 2012), all'art. 1, comma 239, affida alla contrattazione collettiva l'ulteriore possibilità di poterne beneficiare "su base oraria": in tale contesto dovranno essere stabiliti i criteri di calcolo della suddetta base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

L'ambito di applicazione dei nuovi congedi parentali interessano soltanto il settore privato, il che vuol dire che non ne possono fruire i dipendenti pubblici. Ciò in quanto la riforma Fornero (legge n. 92/2012), si applica esclusivamente al settore privato. La

Funzione pubblica, in merito (nota protocollo n. 8629 del 20 febbraio 2013), ha spiegato che «…la normativa in questione (cioè la disciplina sui nuovi congedi dettata dal decreto 22 dicembre 2012) non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (…) atteso che, come disposto dall'articolo 1, commi 7 e 8, della citata legge n. 92 del 2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione». Perciò, un'eventuale estensione dei nuovi congedi a favore degli impiegati pubblici non è esclusa per il futuro; ma è subordinata all'emanazione di specifiche norme da parte del predetto Ministro per la pubblica amministrazione. Tuttavia i lavoratori italiani non potranno immediatamente fruire di tale possibilità in quanto la norma prevede un previo intervento della contrattazione collettiva di settore che dovrà stabilire: le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria; i criteri di calcolo della base oraria; l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Una particolarità è, invece, prevista per il personale del comparto sicurezza e difesa, di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali la disciplina collettiva dovrà prevedere, altresì, specifiche e diverse modalità di fruizione nonché di differimento del congedo parentale.

Con la recente circolare n. 40 del 14 marzo 2013, l'Inps fornisce le istruzioni sul "diritto del padre al congedo obbligatorio ed al congedo facoltativo".

3. Il fenomeno della conciliazione tra mutamenti sociali e cambiamenti economici

Nel corso degli ultimi decenni, per effetto della globalizzazione dell'economia e dei sistemi sociali, anche nel nostro Paese si è assistito ad un processo di profondo mutamento delle caratteristiche strutturali e culturali della forza lavoro.

Il fenomeno della globalizzazione ha attivato un processo di completa e radicale trasformazione e ha avviato il superamento della tradizionale figura dell'occupato operaio o impiegato adulto, maschio, espressione di una cultura locale.

Si è affermato, con assoluta gradualità, un processo di differenziazione e una diversa composizione della forza lavoro, in tutte le posizioni organizzative e i ruoli aziendali, a partire da coloro che svolgono la propria attività nella gestione operativa dei processi produttivi, fino ai più alti livelli manageriali.

Si apre così un nuovo scenario post industriale, che vede connessa l'elaborazione e l'implementazione di una più innovativa politica di regolazione delle relazioni di lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private, rappresentata dall'adozione di un approccio attento alla valorizzazione di tali differenze, ove il coinvolgimento attivo e la partecipazione consapevole delle strategie organizzative e produttive aziendali svolgono un ruolo primario.

Il radicale processo di mutamenti sociali e cambiamenti economici ha portato all'affermazione di nuovi modelli organizzativi orientati a concetti di qualità totale, di apprendimento organizzativo e migliore centralità delle risorse umane.

La naturale conseguenza di un processo evolutivo della gestione delle imprese, ha visto dapprima un particolare accentramento sulla produzione, ora invece si cerca di badare e di puntare sul mercato del lavoro e sulle turbolenze che involgono lo stesso ponendo al centro dell'organizzazione del lavoro l'individuo come risorsa importante ed imprescindibile.

Si è dunque assaporato un cambiamento ed un passaggio da una economia di scala a un'economia della flessibilità dove cambiano radicalmente i criteri di gestione delle imprese e assume un'accezione diversa il concetto di "efficacia economica", intesa come la necessità di realizzare prodotti o servizi appropriati nel tempo, nel luogo e nel modo in cui gli stessi sono richiesti dal mercato e dai criteri di qualità e personalizzazione attesa dal cliente.

L'antropocentrismo è una visione presa in considerazione da diverse organizzazioni che sviluppano politiche di gestione della diversità. Tale visione permette di raccoglierne l'impegno e i consensi verso i valori e le strategie aziendali anche in considerazione di una conciliazione lavorativa e nell'adozione di politiche di *welfare* integrato e di strumenti per il *work life balance*. Gli stessi paesi dell'Unione Europea sono sensibili a tali argomenti tanto da porre uno sguardo a lungo termine sulla qualità delle politiche di welfare adottate.

In realtà la valorizzazione del *work life balance* rappresenta un traguardo ambizioso da cercare, e nel quale perseverare per poter raggiungere anche nel bilancio sulla strategia di Lisbona, nelle amministrazioni virtuose e nelle imprese eticamente orientate e socialmente responsabili, un nuovo obiettivo strategico. Ai fini dunque di una corretta politica di *work life balance,* il sistema di governo centrale e locale dovrebbe realizzare una serie di azioni intervenendo nello specifico sul peso della burocrazia nelle procedure e nell'attività amministrativa delle PA, attraverso un processo di snellimento e di semplificazione delle procedure; puntare su politiche sociali ed assistenziali, tese a creare condizioni di *empowerment* ed autodeterminazione delle persone, puntando al miglioramento del livello qualitativo e di personalizzazione dei servizi sociali partendo da quelli educativi, asili nido, fino a toccare quei servizi di assistenza agli anziani, ai disabili e di persone che non sono in condizione di essere autonomi o comunque emarginati dalla società, cercando di accorciare il più possibile il divario e le difficoltà di conciliazione dei servizi con quelli dell'organizzazione della casa e dei figli.

La ricerca della conciliazione di un *work life balance,* si è fatta sempre più pressante con la Rivoluzione industriale, momento che ha segnato un'evoluzione sociale epocale, con conseguente ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

Come affermava Drucker «Oggi l'organizzazione non può esimersi dall'investire sugli uomini che potranno dirigerla domani». La nuova frontiera guarda alla direzione di strumenti e risorse umane nelle organizzazioni virtuose che ha superato l'era delle strategie orientate a sostenere la sola efficacia, caratterizzata dal potenziamento del *know how* per proiettarsi sempre di più verso la prospettiva dell'efficacia, dove perno centrale è il *know why* e la motivazione ad agire, il riconoscimento nell'attività professionale svolta e la valorizzazione dei singoli in relazione alle rispettive differenze.

3.1. La conciliazione tra mutamenti economico – sociali strumento per la responsabilità sociale di impresa

Le imprese stanno assumendo un ruolo di crescente importanza nell'ambito della conciliazione famiglia – lavoro.

La sussidiarizzazione delle politiche, infatti, implica, da un lato, lo spostamento dei luoghi della programmazione e dell'attuazione delle politiche, che dai livelli centrali si muovono verso quelli periferici e, dall'altro, produce un allargamento delle reti di attori pubblici e privati che, in una prospettiva di *welfare society*, concorrono in maniera diffusa alla produzione di benessere a livello locale([24]).

Inoltre, un numero sempre più crescente di genitori è oggi presente nel mercato del lavoro e molte più imprese devono far fronte ai bisogni di conciliazione dei propri dipendenti.

A fronte di queste trasformazioni, molte aziende a livello europeo rispondono introducendo, cercando di esser sensibili alle nuove esigenze, programmi di conciliazione ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale o locale sulla maternità e la genitorialità e dalle politiche pubbliche per la famiglia. I dati mostrano, infatti, che in Europa si registra un aumento del numero di imprese che mettono a disposizione dei propri dipendenti dispositivi di conciliazione([25]).

Tuttavia, stante il maggiore protagonismo delle aziende e l'accresciuto interesse da parte dei governi europei per il coinvolgimento delle imprese, l'impatto che le nuove politiche e pratiche aziendali stanno avendo sulla vita dei lavoratori è difficile da valutare.

Non sempre gli obiettivi e le finalità previsti nei programmi pubblici ed aziendali hanno una ricaduta evidente sui comportamenti dei lavoratori.

D'altro canto, il problema dell'interferenza del lavoro nella vita quotidiana è lontano dall'essere risolto.

Una quota consistente di cittadini europei ancora incontra difficoltà nel conciliare l'impegno lavorativo con la vita familiare([26]): il 50% circa afferma che il lavoro interferisce con lo svolgimento dei lavori domestici almeno qualche volta al mese, il 30% indica invece di incontrare difficoltà a conciliare il lavoro e le responsabilità familiari almeno qualche volta al mese. Queste difficoltà sono maggiori nei paesi dell'Europa meridionale ed orientale([27]).

([24]) R. GUIDI, *Il welfare come costruzione socio-politica. Principi, strumenti, pratiche*, Franco Angeli, 2011

([25]) *EUROFOUND* 2007

([26]) Second European Quality of Life Survey

([27]) *EUROFAUND* 2008

Il maggiore protagonismo delle imprese è l'effetto di una molteplicità di fattori interconnessi tra loro: i cambiamenti del mercato del lavoro, le caratteristiche dei sistemi nazionali di *welfare* e le loro recenti trasformazioni; il cambiamento culturale soprattutto al livello dei rapporti tra i generi e, anche se in fase ancora embrionale, un ripensamento del rapporto tra sfera economica e sociale che sta producendo nuovi discorsi sulla responsabilità sociale delle imprese e sulla ridefinizione del rapporto tra lavoro retribuito e gli ambiti della vita privata e familiare.

A fronte dell'importanza che sta assumendo il tema del coinvolgimento delle imprese nella promozione della conciliazione vita - lavoro, la conoscenza del fenomeno nelle sue dimensioni quantitativa e qualitativa è ancora piuttosto scarsa.

3.2. Conciliazione fra lavoro e cura della famiglia

La mancanza di strumenti di conciliazione vita-lavoro costituisce un ostacolo significativo all'occupazione femminile.

Alcuni elementi che trovansi alla base di una poco elevata partecipazione femminile al lavoro, provengono dall'analisi delle motivazioni che hanno spinto le ex – lavoratrici a lasciare il lavoro in maniera definitiva.

Tra le motivazioni principali vi sono quelle legate a fattori familiari: il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6 % per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti.

Vi è tuttavia una buona parte delle ex lavoratrici che dichiara di aver dovuto terminare l'attività lavorativa per cause non volontarie: oltre il 17% segnala la scadenza di un contratto a termine o stagionale, il 15,8% il licenziamento o la chiusura dell'azienda.

Tali fattori introducono due ordini di problemi: la conciliazione lavoro – famiglia ed il più elevato livello di flessibilità delle donne occupate.

Il primo tema è legato alla divisione del lavoro domestico all'interno della famiglia ed al profilo del sistema di *welfare* italiano, caratterizzato da una scarsa incidenza di servizi alle famiglie e, in generale, poco incline alla conciliazione vita – lavoro delle donne.

La scelta della condizione occupazionale delle donne
(Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)

	Anche se non cerca lavoro vorrebbe svolgere un'attività lavorativa?		
	Sì	**No**	**Totale**
Inattive	**84,5 %**	**15,5 %**	**100,0%**

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

Contestualmente agli episodi di maternità, la propensione degli uomini all'occupazione aumenta, mentre quella delle donne diminuisce drasticamente.

Il tasso di attività maschile passa dall'85,6 % al 97,7% dopo la nascita di un figlio, mentre quello femminile passa bruscamente dal 63 % al 50, 3 %. Oggi la maternità è, più che in passato, un evento pianificato: i dati suggeriscono l'esistenza di un meccanismo decisionale all'interno delle famiglie che prevede di programmare la nascita di un figlio quando l'uomo raggiunge una posizione lavorativa e reddituale stabile, mentre il ruolo femminile nel mondo del lavoro è sacrificabile alla cura dei figli ed all'attività domestica. E' opportuno rilevare che anche alla presenza di un figlio piccolo anche il tasso di disoccupazione femminile cala bruscamente dal 9,1 % al 3,8 % ad indicare che una quota rilevante di neo mamme non ha neppure intenzione di cercare un lavoro.([28])

Una volta che le donne scelgono di partecipare al mercato del lavoro, i tempi di spostamento per raggiungere i vari luoghi lavorativi a parità di altri fattori riduce significativamente la probabilità di partecipare al mercato del lavoro. L'effetto negativo è molto più forte per le donne, ed ancor più per le madri.

Difatti per le donne i problemi di conciliazione incidono anche attraverso la distanza dal luogo di lavoro.

([28]) Dati di fonte ISTAT riferiti al 2008

Vi è una sostanziale differenza tra uomini e donne ed in particolar modo in riferimento alla diversità dell'utilizzazione del tempo. Le donne dedicano più ore alla cura dei figli, della casa, al lavoro domestico, ritagliandosi uno spazio minimo per il tempo libero.

I genitori cercano di passare molto tempo alla cura dei figli, anche perché ciò è considerata dai genitori un investimento nel capitale umano dei bambini. A questo importante investimento d'istruzione sono ovviamente più portate le donne che gli uomini. Le ore medie di cura dei figli cresce in maniera esponenziale se si parla di madri, così anche per quanto riguarda il lavoro domestico; mentre è inversamente proporzionato in termini di tempo libero.

La vera consapevolezza per affrontare lo "stress" o qualsiasi altro problema che si può verificare sul luogo del lavoro è che solo un lavoro fatto di volontà, dialogo e cooperazione reciproca può produrre obiettivi di reale crescita qualitativa di tutta la realtà aziendale.

CAPITOLO II

LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO: IL QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO

Sommario: **1.** Gli strumenti legislativi per la conciliazione: Europa ed Italia a confronto - **1.1.** l'aspetto sociologico della conciliazione - **1.2.** L'aspetto normativo della conciliazione: un quadro comparato – **1.3.** Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011 - **2.** La normativa italiana in materia di conciliazione vita - lavoro - **2.1.** L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario - **2.2.** Il lavoro notturno – **2.3.** La svolta normativa per favorire la conciliazione vita – lavoro - **3.** Gli strumenti della contrattazione per la conciliazione in un *welfare* aziendale integrato - **3.1.** Il telelavoro - **3.1.1.** Alcune delle esperienze significative **3.2** Il *part – time* – **3.2.2.** Lavoro e conciliazione: esperienze ed accordi sindacali in Bitron - **3.3.** Banca delle ore - **4.** Un quadro di *best practices* attuate da imprese italiane - **5.** La certificazione *top employers* e le esperienze di *welfare* aziendale - **6.** Benessere organizzativo per una migliore qualità di lavoro: verso un welfare integrato – **7.** Il *welfare* aziendale - **7.1.** I servizi aziendali di incentivazione - **8.** La contrattazione e i piani territoriali per la conciliazione vita-lavoro - **8.1.** Conciliazione e politiche dei tempi delle città - **8.2.** Conciliazione e territorio: l'esperienza della provincia di Milano - **8.3.** L'esperienza del territorio della provincia di Bari

1. Gli strumenti legislativi per la conciliazione: Europa ed Italia a confronto

La materia della conciliazione, viene associata immediatamente alla figura femminile, alle donne; ma in realtà involge una tematica molto più ampia, includendo anche il lavoro dei giovani ed il lavoro degli anziani.

Difatti bisogna intenderla come leva strategica per incrementare la parità, l'occupazione, la produttività, promuovere azioni positive di genere, rilanciare la funzione di rappresentanza delle parti sociali stesse e soprattutto come chiave di volta per lo sviluppo, il benessere e la coesione sociale([29]).

Di seguito si intende illustrare un quadro d'insieme degli strumenti legislativi d'intervento in materia di conciliazione che hanno voluto ridare una nuova luce a tale materia che include in se diverse e importanti tematiche.

In Europa difatti, si è assistito a diversi interventi dell'Unione che hanno visto come tema centrale la materia della conciliazione.

Dopo il Trattato di Amsterdam e dopo il lancio della strategia di Lisbona, vi sono state modifiche normative che hanno riguardato non soltanto il tema della conciliazione ma anche i congedi di maternità e di paternità, e le politiche di coordinamento e di *soft law*.

Sempre maggior rilievo nell'agenda europea viene attribuito ai nessi tra le politiche di conciliazione e alcuni degli obiettivi come, per esempio, quelli di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro; con un'attenzione particolare alla questione della riduzione della povertà infantile, ed allo stesso tempo, di contrastare la diminuzione dei tassi di natalità.

Le realtà sociali di tutti i paesi membri dell'Unione, sono state investite da un cambiamento, seppur di diverse e varie misure, che sono state il riflesso della crescente importanza del tema della riconciliazione nel discorso europeo.

Si parla del repentino aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro, l'invecchiamento progressivo della popolazione, i cambiamenti di modelli familiari e dei ruoli di genere.

Alle misure legislative si sono poi affiancati gli strumenti cosiddetti di *soft law*. Nello specifico, il metodo di cooperazione aperta, volto a diffondere le buone pratiche e a promuovere la convergenza verso i principali obiettivi dell'Unione europea, ha aiutato a dare visibilità e rilievo europeo al tema della conciliazione.

Nel quadro italiano, grande rilievo ha la figura della Consigliera nazionale di Parità con la quale si richiamano e si cerca di individuare gli strumenti per la conciliazione lavoro – famiglia e quali possono essere quei contributi per il sostegno all'occupazione

([29]) E. RIVA, L. ZANFRINI (a cura di), *"Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità della vita sociale"*, Franco Angeli, Milano, 2010

femminile.

Difatti, oltre tali strumenti, è opportuno richiamare la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, sottoscritta da oltre 100 aziende per oltre 1 milione di dipendenti; l'Avviso comune sulle "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" sottoscritto il 7 marzo 2011 da Ministero del lavoro e Parti sociali, gli sgravi previsti dalla legge finanziaria 2010 per i datori di lavoro e per imprese.

1.1. L'aspetto sociologico della conciliazione

Le misure di conciliazione devono servire a superare la contrapposizione carriera-famiglia, questione centrale ai fini dell'emancipazione femminile e del raggiungimento della parità di genere.

Due aspetti importanti risultano essere strettamente interconnessi ed intrecciati al fenomeno della diversità di lavoro tra uomini e donne. Da una parte la differenziazione biologica tra maschi e femmine e nello specifico "gravidanza, parto e allattamento sono al centro della specificità biologica femminile", dall'altra la tradizione patriarcale dalla quale discende gran parte della cultura contemporanea agisce sancendo la dipendenza della donna dal potere maschile, sia in ambito (domestico) che pubblico.

Per poter sempre più sostenere le famiglie verso un riequilibrio delle responsabilità, le aziende possono promuovere politiche a supporto della maternità e paternità come per esempio l'attivazione di ludoteche, creazioni o convenzioni con asili nido.

Degna di nota è la promozione di servizi innovativi "su misura" in base alle esigenze dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, anche tramite l'attivazione di reti sul territorio con il coinvolgimento di enti territoriali (regione, provincia, comune).

Molte sono state le aziende e le amministrazioni pubbliche che hanno avviato programmi di c.d. responsabilità sociale. La definizione di responsabilità sociale più diffusa è stata pubblicata dall'Unione Europea, che la definisce come: *"Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate" (Libro Verde della Commissione delle Comunità Europee, 2001).*

Negli ultimi anni è emerso con forza sempre maggiore il tema legato alla responsabilità in ambito pubblico e privato: in particolare ci si riferisce alle modalità di rendere conto ai propri clienti, ovvero al pubblico di riferimento, delle politiche, delle strategie, del modo di operare sul mercato, dei prodotti, dei servizi offerti e, in generale, dell'attività complessiva che un'azienda od un ente pubblico decide di intraprendere.

Tra gli anni '30 e gli anni '50 negli Stati Uniti iniziano a fiorire scuole di pensiero che attribuiscono ai manager obblighi sociali che vanno al di là della mera realizzazione di un profitto legata alla produzione di beni o alla fornitura di servizi.

Si comincia ad intravedere un nuovo modo di concepire l'impresa, non più solo come un'organizzazione rinchiusa su se stessa e votata esclusivamente al profitto, ma come un'entità capace di incidere, più o meno direttamente, su numerosi altri aspetti della realtà circostante e, in questa veste, responsabile del suo impatto su di essa.

Se inizialmente è il solo manager ad essere considerato titolare di tali obblighi "morali", nel giro di un ventennio tale titolarità viene estesa all'impresa stessa ed infatti è fra gli anni '60 e i '70 che si comincia a parlare di *Corporate Social Responsibility.* Per poter sempre più sostenere le famiglie verso un riequilibrio delle responsabilità, le aziende possono promuovere politiche a supporto della maternità e paternità come per esempio l'attivazione di ludoteche, creazioni o convenzioni con asili nido.

L'incremento della presenza femminile all'interno del mercato del lavoro, le esigenze di conciliazione, le nuove tipologie di lavoro introdotte (*green jobs*), fanno sì che le aziende siano responsabili nei confronti dei propri dipendenti in modo da poter registrare un miglioramento del clima interno, che si ripercuote positivamente nei rapporti tra collaboratori, dipendenti e dirigenti, registrando un aumento della soddisfazione e motivazione dei lavoratori, una riduzione dell'assenteismo ed un aumento del senso di appartenenza e partecipazione all'azienda.

La definizione data dalla Commissione Europea nel libro Verde del 2001 è stata rivista solo recentemente e perfezionata dalla Commissione stessa, la quale, nel semplificarla, ne ha in qualche modo ampliato la portata. La CSR è ora definita come "*la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società*".

La Commissione aggiunge peraltro che « il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi tra le parti sociali rappresenta un presupposto necessario per far fronte a tale responsabilità. Per soddisfare pienamente la loro responsabilità sociale, le

imprese dovrebbero dotarsi di un processo per integrare le questioni sociali, ambientali, etiche, i diritti umani e le sollecitazioni dei consumatori nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base, in stretta collaborazione con i rispettivi interlocutori, con l'obiettivo di – fare tutto il possibile per creare un valore condiviso tra i loro proprietari / azionisti, tra le altre parti interessate e la società in generale; – identificare, prevenire e mitigare i loro possibili effetti negativi». Il documento della Commissione Europea del 25 ottobre 2011 rappresenta una importante cartina al tornasole dell'evoluzione della materia negli ultimi anni, nonché uno sguardo su quanto l'Europa si impegnerà a fare da qui al 2014.

1.2. L'aspetto normativo della conciliazione: un quadro comparato

Dagli inizi degli anni Novanta, si afferma un approccio più ampio, che volge uno sguardo ai tempi e all'intensità del lavoro nell'ottica del ciclo di vita. Le linee guida proposte dalla Commissione, e in seguito adottate dal Consiglio, rilevano l'importanza di adattare il tempo lavorato alle fasi di transizione della vita: una formazione professionale, l'acquisizione di ruoli familiari, riqualificazioni lavorative, impegni di cura, etc. È un ambito, che non riguarda esclusivamente le donne, anche se è opportuno precisare che queste ultime sono più spesso attrici di transizioni e maggiormente penalizzate da interruzioni di carriera, sia in termini di retribuzione sia nella maturazione dei diritti pensionistici.

Il continuo persistere di concrete differenze tra uomini e donne dal punto di vista dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è avallato da una recente indagine di Eurostat, dalla quale emerge che in tutti i Paesi dell'Unione il livello di soddisfazione è di gran lunga inferiore per le donne.([30])

Difatti le stesse, per poter trovare del tempo da dedicare alla cura della familiari e dei figli hanno bisogno di ridurre le ore lavorative; tant'è che un terzo delle intervistate dichiara di doverlo fare a causa della mancanza dei servizi di supporto; o che spesso, se ci sono, risultano inadeguati.

([30]) Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, 2009. Si veda anche *Eurostat, The life of women and men in Europe. A statistical portrait, Eurostat Statistical books 2008*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008

L'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere, ha stimato che il tempo che le donne impiegano in età lavorativa alla cura dei figli e della famiglia, è tre volte superiore a quello degli uomini, e questo accade anche quando l'uomo non ha nessun lavoro.

Tale tematica viene ripresa nelle recenti conclusioni del Consiglio sulla riconciliazione([31]) (giugno 2011) riflettendo una visione a tutto tondo e non limitata al lavoro femminile. Difatti si ritrovano riferimenti e contenuti espliciti alla "paternità attiva" e alla condivisione del lavoro di cura domestica.

Nella legislazione europea il principio di non discriminazione è presente sin dal 1957, producendo nel tempo un'estesa normativa.

Nell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea si fa riferimento anche al principio di remunerazione e una serie di direttive ne assicurano l'attuazione.([32])

A partire dal 1992 la legislazione europea si è estesa alla tutela dei diritti delle madri lavoratrici, durante la gravidanza, il puerperio e l'allattamento([33]). Le lavoratrici che si trovano in tali condizioni sono identificate come gruppo a rischio e beneficiano, pertanto, di misure specifiche di protezione. In particolare, le stesse, hanno diritto ad almeno quattordici settimane di congedo di maternità nel periodo del parto, non possono essere assegnate ai turni notturni, hanno diritto ad assentarsi per controlli medici prenatali e sono protette dal licenziamento durante la gravidanza e il congedo di maternità.

1.3. Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011

Il 7 marzo 2011 il Ministero del lavoro e le Parti sociali hanno sottoscritto un Avviso comune sulle "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", nella quale si sottolinea l'importanza di una flessibile modulazione dei tempi e degli

([31]) Conclusioni del Consiglio *Conciliazione tra lavoro e vita familiare nel contesto dei cambiamenti demografici*, Lussemburgo, 17 giugno 2011

([32]) Si tratta, in particolare, delle norme sull'uguaglianza tra i sessi in materia d'impiego(76/207/CEE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE), di regime legale di sicurezza sociale (79/7/CEE), di regime professionale di sicurezza sociale (86/378/CEE, come modificata dalla Direttiva 96/97/CE) e, nell'esercizio di attività autonome, anche nel settore agricolo (86/613/CEE)

([33]) Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima Direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della Direttiva 89/391/CEE)

orari di lavoro e di altri strumenti di sostegno all'organizzazione del lavoro e alle esigenze di conciliazione di imprese, nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone e a sostegno dell'occupazione femminile. Parte integrante dell'accordo è una "batteria di strumenti" quale bussola di riferimento per sviluppare nuove prassi che devono essere individuate da parte dell'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione, affidato alla Consigliera nazionale di parità. Le parti, in ambito tecnico, hanno concordato entro un anno, di individuare alcune buone prassi ed azioni positive relative alla flessibilità *family - friendly* come elemento organizzativo positivo e conseguentemente, e soprattutto, ad una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, sia nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, nonché di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e di quelle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile. È anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel miglior modo possibile la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle necessità delle persone. Inoltre, obiettivo primario delle parti sociali, è stato quello di impegnarsi, senza scombussolare gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare, compatibilmente con le questioni organizzative, produttive e le dimensioni aziendali, le *best practices* di flessibilità *family - friendly* monitorate dall'Osservatorio nazionale della Consigliera di parità.

Uno sviluppo dell'Avviso comune può essere collegato all'applicazione dell'articolo 53 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. "Manovra finanziaria 2010", intitolato "Contratto di produttività", che statuisce: «1. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono soggette a una imposta

sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro». L'articolo 53, oltre ad incidere con sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori, si inserisce nell'ottica di una logica premiante e, al tempo stesso, con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello, amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo - quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita – lavoro e di *welfare* aziendale integrato.

La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle Parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende.

Le due misure (Avviso comune e art.53) si integrano tanto più quanto le Parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme, che non si limitano più, a differenza del biennio 2008-2010, a salvaguardare il potere di acquisto e l'accompagnamento della ripresa, bensì, e altresì, a incentivare la contrattazione decentrata.

Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009, che assegna alla contrattazione decentrata il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e, quindi, anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, vincolando al raggiungimento di questi risultati, in un'ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. In questo contesto è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende, che miri, quindi, a incentivare la produttività, oltre che a sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche al fine di sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione.

Tutto ciò è in linea anche con quanto previsto nel Piano Italia 2020 promosso dal Ministro del lavoro e dal Ministro per le pari opportunità, che si è posto l'obiettivo di supportare l'occupazione femminile. In particolare, come previsto nell'Avviso comune del 7 marzo, è necessario incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può

tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa.

L'Avviso comune del 7 marzo 2011 prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità; il tavolo dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico, le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi, nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione "Italia 2020 – Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro". Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate nell'allegato dell'Avviso comune che sono attualmente oggetto di monitoraggio da parte dell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione.

L'Ufficio della Consigliera Nazionale ha già messo a disposizione oltre a una raccolta legislativa, normativa e di accordi, tutto il materiale attualmente monitorato, selezionando alcune prassi:

• regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;

• impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;

• trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;

• possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;

• impegno ad assegnare la lavoratrice

che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;

• concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

• istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore; asili nido aziendali;

• possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;

• istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche;

• forme di *welfare* aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali, e criteri di valutazione della produttività;

• individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione;

• congedi parentali: verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di *part time*, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Gli eventi successivi agli accordi del 2009 e del 2011 hanno fornito diverse indicazioni in ordine all'applicazione delle intese. Si è provveduto a rinnovare i contatti nazionali di categoria senza particolari conflitti e sono stati firmati unitariamente dai sindacati ad esclusione del contratto dei metalmeccanici e del commercio.

Un primo passo è quello di analizzare e individuare gli agenti contrattuali, mettendo a confronto, da una prima lettura, l'art. 8 della legge 148/2011 e l'accordo interconfederale fra Confindustria e le parti sociali più rappresentative a livello nazionale del 28 giugno 2011, si evincono generali problematiche di costituzionalità della contrattazione ad efficacia *erga omnes* ed in deroga alla legge.

L'art. 8 al comma 1, fa riferimento a tre distinti presupposti di operatività della norma, e nello specifico: a) il livello aziendale o territoriale degli accordi; b) la necessaria sottoscrizione degli stessi da parte di associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze operanti in azienda, richiamandosi sul punto il rispetto delle norme di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo del 28 giugno; c) la sottoscrizione degli accordi sulla base di un non individuato criterio maggioritario. Non del tutto preciso è anche il rapporto tra i diversi livelli di contrattazione decentrata. Tuttavia, il carattere di "prossimità" della contrazione collettiva dovrebbe agevolmente determinare la prevalenza, in caso di conflitto, della regolazione più prossima e quindi del livello aziendale su quello territoriale. Stessa situazione è riconoscibile qualora ci si riferisca alla stipulazione di accordi territoriali riferiti ad una categoria contrattuale o ad un settore merceologico.

Ancora più problematica è la ricostruzione dei presupposti della rappresentatività sindacale. Unico elemento certo si individua nella volontà di "ancorare" la riforma

all'accordo del 28 giugno. Ciò tuttavia all'interno di una logica rispondente più a ragioni di *realpolitik*, volte a fornire una base giuridica all'immediata operatività della norma, si vuole creare un coordinamento con le risultanze dell'autonomia collettiva. Il rinvio all' accordo sembra, infatti, doversi intendere come rinvio materiale esteso *ex lege* a tutti i settori e non quindi al solo settore industriale originario. Non condivisibile è del resto la tesi 5 che

esclude una simile opzione interpretativa sulla base di un presumibile conflitto con l'art. 39 Cost., in assenza sul punto di una riserva costituzionale a favore dell'autonomia collettiva.

La postilla aggiunta il 21 settembre, in sede di firma definitiva, da parte di Confindustria / Cgil – Cisl - Uil, dell'accordo del 28 giugno 2011, al di là dei significati politico - sindacali che le sono stati attribuiti, non riduce le potenzialità dell'art.8, della legge n. 148/2011, ma colloca ancor più la contrattazione aziendale, anche in deroga, alla quale la norma rinvia, nel solco dell'accordo sulle nuove regole della rappresentanza. L'intesa integrativa si limita infatti a ribadire, quanto in verità del tutto pacifico, che "le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti". Di conseguenza le parti firmatarie "si impegnano ad attenersi all'Accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo interconfederale". Si tratta dunque di un preciso indirizzo alle strutture sindacali e datoriali, sia a livello nazionale che in particolare territoriale ed aziendale, ad osservare quanto contemplato nell'accordo del 28 giugno, anche ai fini delle specifiche intese modificative, che ora l'art.8 consente per soluzioni più flessibili a fronte di situazioni di crisi o di sviluppo occupazionale.

2. La normativa italiana in materia di conciliazione vita – lavoro

I soggetti coinvolti all'interno della grande area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono tanti e diversi. Si parla di (individui, famiglie, aziende, parti sociali, attori pubblici) i quali hanno la possibilità di adottare molteplici strumenti per le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, come ad esempio strumenti che riducono o

rimodulano il tempo di lavoro (part-time in tutte le sue forme, anche per gli alti livelli professionali, *job sharing*, telelavoro, banche del tempo, valorizzazione delle competenze di genere, ecc.); strumenti che diano più tempo ai lavoratori con strumenti di supporto (congedi parentali, congedi di paternità, strutture di supporto per bambini ed anziani, nidi aziendali, sostegni finanziari); strumenti che formano una nuova cultura del tempo (formazione, *mentoring*, condivisione del lavoro di cura, coordinatori work-family in azienda ecc.).

Per usufruire di una migliore qualità di vita per uomini e donne, e quindi della società nel suo complesso, tutti i soggetti sociali, sia come istituzioni che come individui devono saper sviluppare ed utilizzare questi strumenti nei prossimi anni.

Il legislatore ha affrontato il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro emanando, una serie di provvedimenti atti a disciplinare una materia quasi mai considerata: l' art. 13 Legge 24/6/97 n. 196, che ha, in particolare, stabilito il tetto dell'orario massimo di lavoro; Legge 28/8/97, n. 285, recante disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e per l'adolescenza; Decreto Legge 29/9/98 n. 335, convertito, con modificazioni, in Legge 27/11/98 n. 409, recante disposizioni in materia di lavoro straordinario; Art. 17 Legge 5/2/99 n. 25, che ha modificato la disciplina del lavoro notturno; Decreto Legislativo 25/2/00 n. 61, recante norme relative al rapporto di lavoro a tempo parziale; Legge 8/3/00 n. 53, contenente norme di disciplina dei permessi parentali e del coordinamento dei tempi delle città; Legge 8/11/00, n. 328, Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali; Decreto Legislativo 26/3/01 n.151, Testo Unico sulla tutela e sostegno di maternità e paternità; Decreto Legislativo 10/9/03 n. 276, recante modifiche alla precedente normativa in tema di part-time. La legislazione italiana in una prima fase (che trova il suo fondamento nella Costituzione) si occupa di tutelare la donna, in quanto lavoratrice e madre, con due importanti leggi (Legge 204/71 e Legge 903/77).

Dopo 20 anni dalla legge di tutela della maternità si passa alle azioni positive (Legge 125/91) e solo successivamente ad una seconda fase di promozione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e sfera personale e familiare.

Tale processo di innovazione, ha riguardato una regolamentazione rivolta in modo particolare al tempo.

Alla base di questo cambiamento vi è la consapevolezza che la vera ricchezza non stia solo nel possesso dei beni, quanto piuttosto nella disponibilità di tempo libero. All'apice della volontà del legislatore, vi è la piena fermezza e convinzione che una volta assicurato il benessere al lavoratore, la vita lavorativa e familiare assumono forti connotati di qualità.

Il tempo, dunque, diventa un *bene* in senso tecnico-giuridico, di cui il legislatore deve tenere conto.

È l'inizio di un percorso articolato e lungo quasi per nulla trattato in precedenza e certamente non facile, viste le mille sfaccettature ed implicazioni della materia.

È tuttavia importante il fatto che il tempo non sia più una nozione astratta e irrilevante dal punto di vista giuridico, ma, in quanto disciplinata dal legislatore, abbia acquisito un suo *status* normativo.

La consapevolezza raggiunta dal legislatore rileva che il tempo delle persone, non possa essere dedicato al lavoro in misura superiore allo stretto indispensabile: per questo viene disciplinato il *part-time*, ovvero una forma di lavoro che consente un'ampia disponibilità di tempo libero o comunque la possibilità di coltivare diversi interessi di vita o di lavoro; per questo vengono introdotti o estesi permessi finalizzati alla cura di importanti relazioni parentali; per questo il legislatore sente il bisogno di riavvicinare l'orario di lavoro legale a quello contrattuale e di rendere più attuale la disciplina legislativa del lavoro straordinario.

Il concetto di tempo, dunque è visto come "bene" e lo si vuole individuare come oggetto di un'autonoma disciplina legislativa e di diritti e doveri delle parti.

2.1. L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario

Il primo tentativo di dare un assetto complessivo alla materia del tempo di lavoro e del tempo di vita si è avuto con l'art. 13 Legge 196 del 24/6/97.

Tale norma ha definito in 40 ore l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di stabilire una durata inferiore, nonché di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative in un dato periodo, non superiore all'anno.

Il legislatore italiano inizia a mettere in atto vere e proprie politiche di conciliazione con la Legge 285/97, che prevede interventi a livello centrale e decentrato con lo scopo di promuovere i diritti, lo sviluppo, la qualità della vita, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando la famiglia.

La legge prevede la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bambini da 0 a 3 anni). Questi sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.

Questo processo continua con l'emanazione del Decreto Legge 29/9/98 n. 335, convertito, con modificazioni, in Legge 27/11/98 n. 409, recante disposizioni in materia di lavoro straordinario. Mentre l'art. 13 Legge 196/97 aveva soltanto limitato la portata della disciplina già vigente in tema di lavoro straordinario, tale norma ridisegna *in toto* l'istituto del lavoro straordinario.

Il Decreto Legislativo n. 66/2003, all'art. 1, co. 2, lett. c), definisce il lavoro straordinario come : " *il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3*", e dunque quello prestato oltre le quaranta ore settimanali, o meglio, oltre la media delle quaranta ore settimanali nel periodo di riferimento multi settimanale, non superiore all'anno.

Il principio fondamentale introdotto dalla nuova disciplina è che il lavoro straordinario deve essere limitato. Quando la materia non è disciplinata dai contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore annuali e di 80 ore trimestrali. Da notare che anche al di sotto del limite introdotto dalla legge, e sempre in assenza di una disciplina ad opera della contrattazione collettiva nazionale, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore e prestatore di lavoro. Questa è una importante novità, visto che, in precedenza, il lavoro straordinario era obbligatorio, seppur nei limiti quantitativi posti dalla contrattazione collettiva.

Sempre col consenso del lavoratore e con i limiti temporali di cui si è appena detto, il lavoro straordinario è ammesso in tre casi: il primo è quello già noto delle eccezionali esigenze tecnico-produttive, con l'impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; il secondo riguarda la forza maggiore o l'ipotesi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla

produzione; il terzo concerne le mostre, le fiere e le manifestazioni collegate all'attività produttiva, all'allestimento di prototipi, modelli o simili predisposto per le stesse.

2.2 Il lavoro notturno

Le fonti normative che regolamentano il lavoro notturno sono il Decreto Legislativo 532/1999 e il Decreto Legislativo 66/2003, al capo IV.

È considerato lavoro notturno la prestazione effettuata per un periodo di almeno sette ore consecutive che comprende l'intervallo di tempo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Il lavoro notturno è vietato alle lavoratrici "nelle aziende manifatturiere, anche artigianali" dall'art. 5 Legge 9/12/77 n. 903. Più precisamente, il divieto non riguarda le donne che svolgano mansioni direttive o che siano addette ai servizi sanitari aziendali. A seguito delle modifiche apportate dalla Legge 25/99 per quanto concerne il lavoro notturno, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, a far tempo dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età da parte del bambino.

Inoltre, non è obbligato a svolgere lavoro notturno la lavoratrice madre, o in alternativa al padre convivente, di un figlio minore di tre anni; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile; minori per il periodo lavorativo di 12 ore comprendenti l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. In altri casi, il lavoro notturno non è vietato, ma è subordinato al consenso del lavoratore. Titolare della facoltà di rifiutare il lavoro notturno sono le seguenti categorie di lavoratori: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ex Legge 104/92.

La Corte di giustizia dell'Aja ha censurato lo Stato italiano in relazione al divieto in questione, giudicato discriminatorio. In realtà, si deve pure tener presente che, prima

che tale divieto fosse introdotto, si era creato un vero e proprio abuso del lavoro notturno femminile, in quanto si reputava che le lavoratrici fossero il soggetto più debole tra i prestatori d'opera, e quindi più facilmente avviabili ad un turno di lavoro particolarmente disagevole. Inoltre, non si può dimenticare che il sindacato può sempre rimuovere il divieto, se sussistono valide ragioni.

E' importante notare il riconoscimento, da parte del legislatore, con il conferimento al governo della delega ad emanare decreti legislativi in tale materia, della particolare gravosità di questo tipo di lavoro, che merita di essere premiata non più solo con una maggiorazione retributiva, ma forse soprattutto con una diminuzione complessiva del tempo di lavoro.

Il Ministero del lavoro era intervenuto con una precedente nota del 27 marzo 2012 n. 4383, con cui si precisava che "L'obbligo di cui all'art. 5 commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 67/2011 riguarda tutti i datori di lavoro che svolgono lavorazioni particolarmente faticose e pesanti ai sensi dell'art. 1 lettere da a) a d) del citato decreto.

Si precisa che rientra nel novero dei lavori usuranti anche l'attività svolta dai lavoratori notturni.

Si tratta dei lavoratori che prestano attività lavorativa nel periodo notturno, come identificato dall'art. 1 comma 2 del decreto legislativo n. 66/2003, per almeno 6 ore e per un numero minimo di 78 o 64 giorni all'anno, a seconda che i requisiti per l'accesso anticipato siano maturati tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009 o dopo il 1 luglio 2009. Per tali lavoratori dovrà essere indicato il numero di giorni di lavoro notturno svolti.

2.3 La svolta normativa per favorire la conciliazione vita - lavoro

La legge 8 marzo 2000, n. 53 contenente "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" è la prima svolta normativa e culturale finalizzata alla promozione dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Difatti la legge disciplina l'accesso ai congedi per i genitori in relazione alla maternità, alla paternità e alla cura dei figli. Regola inoltre, i congedi per la formazione di lavoratrici e lavoratori e

prevede il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e all'uso del tempo ai fini di solidarietà sociale. A questa legge è seguita l'approvazione di un testo unico delle disposizioni di legge sulla maternità e la paternità: il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (il cui art. 70 è stato modificato dalla Legge 15 ottobre 2003, n. 289).

La Legge 53/00 ha completamente ridisegnato i permessi fruibili dai genitori lavoratori per la cura della prole; ha introdotto permessi per le cure parentali o per motivi di studio, che in precedenza non esistevano o erano disciplinati esclusivamente dalla contrattazione collettiva; ha introdotto disposizioni relative ai tempi di vita.

Per quanto riguarda i tempi di vita, la legge ha assegnato alle regioni il compito di emanare norme per il coordinamento, da parte dei comuni, degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche (art. 22); ha assegnato ai comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti il compito di elaborare un piano territoriale degli orari, per coordinare gli orari dei servizi urbani, tenendo conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina (artt. 24 e 25); ha disposto che gli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tener conto delle esigenze dei cittadini nel territorio di riferimento (art. 26).

E' dunque palese che le esigenze di vita del lavoratore, quando siano rivolte alla cura di figli o parenti stretti o riguardino la propria formazione, siano in posizione prioritaria rispetto alle esigenze produttive del datore di lavoro. Viene data maggiore importanza alla disponibilità di tempo libero anche rispetto alla percezione del reddito, tanto che il lavoratore ha facoltà di astenersi anche per lunghi periodi dalla prestazione lavorativa senza percepire alcuna retribuzione o percependone una minima. In ogni caso il lavoratore che fruisca dei permessi disciplinati dalla Legge 53/00 ha la certezza della conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore, al suo rientro, non potrà essere licenziato, né potrà essere adibito ad altra unità produttiva o a mansioni dequalificanti.

Di particolare importanza l'art. 9 della legge che prevede incentivi in favore di datori di lavoro che applichino accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità di orario, quali per esempio progetti che consentano alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di accedere al *part-time* reversibile o al lavoro a domicilio, o al telelavoro o anche a forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Tale articolo prevede inoltre l'istituzione di un fondo per finanziare progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che benefici dell'astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Quest'ultima previsione, per la prima volta, tenta di risolvere il problema della conciliazione vita - lavoro per lavoratrici autonome e piccole imprenditrici, le quali, a causa della maternità, rischiano spesso una notevole riduzione del reddito o addirittura anche un allontanamento dalla mole di lavoro e dagli affari, che diventa poi difficile recuperare al momento del ritorno alla normale attività.

Rispetto al tema degli orari e dei tempi resta infine da segnalare che la Legge n. 53 riconosce il valore positivo delle esperienze collegate alle "banche del tempo", cioè a quelle esperienze di scambio volontario di servizi tra persone che mettono a disposizione della "banca" parte del proprio tempo libero.

Ad integrazione e quasi a supporto delle leggi più specifiche sui tempi di vita e lavoro è arrivata la Legge quadro sui servizi sociali.

Obiettivo principale della Legge 8/11/00, n. 328 è quello di disciplinare la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali, alle persone e alle famiglie per garantire la qualità della vita, assicurare o ridurre le condizioni di bisogno e di disagio. La legge tenta di ridefinire il profilo generale delle politiche sociali attraverso il superamento del tradizionale concetto meramente passivo e risarcitorio dell'assistenza,per muovere verso un sistema di protezione sociale attiva in grado di offrire ai cittadini in condizione di bisogno effettive possibilità di autonomia e sviluppo.

3. Gli strumenti della contrattazione per la conciliazione in un *welfare* aziendale integrato

Quando si parla di *welfare* aziendale integrato, si guarda all'azienda in modo dinamico e innovativo sviluppando progetti integrativi e di supporto a quelli del sistema pubblico. Le aziende in questi ultimi anni, hanno puntato ad iniziative strutturali per la flessibilizzazione del lavoro e la conciliazione, con l'intenzione di aumentare la qualità della produzione e dei servizi, tanto da rivelarsi come sprono efficace di motivazione e partecipazione per i dipendenti alla vita aziendale. I modelli di *welfare* realizzati a

livello aziendale, infatti, se sono implementati armonicamente, possono comportare una redistribuzione egualitaria che incentiva la produttività nell'ambito del processo di globalizzazione.

Si farà dunque riferimento oltre ai buoni - spesa, asili, buoni libri, saune, palestre, servizi di lavanderia e di riparazione degli impianti domestici, bus navetta urbani, contributi per l'acquisto di pc e per l'alfabetizzazione digitale di tutta la famiglia, anche ai benefici collettivi erogati come contributi alle forme pensionistiche complementari e a casse o fondi sanitari integrativi istituiti per contratto collettivo.

Ma il *welfare* aziendale è anche, e sempre più, un sistema di *flexible benefits* dove la retribuzione diventa flessibile nella misura in cui la parte variabile dello stipendio, erogato solitamente sotto forma di premi, è integrato con servizi "interni" offerti al dipendente, il quale non ricorre più all'acquisto degli stessi, all'esterno. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione per lo più monetaria.

Alcune aziende, infatti, si fanno carico dei bisogni primari della lavoratrice e del lavoratore concedendo dei *benefit* non in denaro ma in beni di prima necessità e in servizi. I piani di *welfare*, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di *welfare* aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo e il livello di *benefit* che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo / valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità / prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, principalmente, nell'evitare di destinare risorse per *benefit* che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di *welfare* integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitaria assistenziale integrativa, integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, etc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo

dell'apparato pubblico centrale e/o periferico e che essa accresce lo spazio della libera negoziazione.

Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica di modelli di *welfare* più flessibili. Quello che tutti si augurano di raggiungere in questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente.

Lo sviluppo di modelli di *welfare* integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle Parti sociali, ma, mettendo in gioco i paradigmi tradizionali, interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni.

Nel 2012 sono trentotto le realtà aziendali che hanno meritato la certificazione *Top Employers* ovvero quelle che adottano soluzioni di vario genere per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei dipendenti.

Tra queste le aziende pionieristiche sono state Luxottica, Elextrolux, Tetrapak, Ferrero, Telecom, Cariparma che hanno aperto la strada verso una concezione più matura, strutturata e consapevole del welfare aziendale attraverso incentivi diversi che vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola, ma anche interventi per l'orientamento professionale e di sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani.

Questo perché il *welfare* aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le Parti sociali. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere, con il sostegno delle Parti sociali, un nuovo sistema di politiche attive e *welfare* condiviso, che sta dalla parte delle donne e del lavoro.

Tutto ciò ha un solo obiettivo, quello cioè di aver di fronte lavoratori più contenti delle condizioni di lavoro, che possano relazionarsi in un clima aziendale sereno ed esser

meno stressati dalle difficoltà quotidiane di conciliare il lavoro con la maternità, dalla cura dei figli e della famiglia, dal costo dell'istruzione della prole e dunque più motivati dall'attenzione che l'impresa rivolge alla loro formazione, in modo da esser più produttivi, meno assenteisti e maggiormente partecipativi al buon successo dell'impresa.

3.1 Il telelavoro

Il tele-lavoro, è ancora uno strumento di flessibilità poco utilizzato nel nostro Paese, nonostante fosse stato normato da un accordo-quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 e recepito in Italia nel 2004 attraverso un'intesa interconfederale. Tale scarsa utilizzazione è dovuta in parte all'incertezza normativa relativamente alla disciplina sulla sicurezza (il datore di lavoro deve provvedere al rispetto della normativa sulla sicurezza ma si presuppone che la postazione sia fissa presso il domicilio, cosa che ne riduce le potenzialità), ma anche a ragioni culturali (manager e datori di lavoro non sempre posseggono strumenti adeguati alla misurazione della prestazione lavorativa in alternativa alla presenza in ufficio dei collaboratori).

Le sue origini però, sono ancor più remote, in quanto è entrato a far parte dell'ordinamento giuridico la pubblica amministrazione con l'art. 4 del 16 giugno 1998, n .191 (cd. Legge Bassanini Ter).

<<1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche […] possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell' ambito delle proprie disponibilita' di bilancio,apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario ,la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalita' per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa>>. Questo primo comma introduce un principio generale fondamentale, principio che dovrebbe costituire la base giuridica per stabilire la legittimità e l'opportunità di convertire parte dell'attività amministrativa in modalità di telelavoro.

L'adozione di tale figura di flessibilità costituirebbe dunque un interesse per la pubblica amministrazione, sulla base di un'efficiente ed efficace politica di *spending review*.

Ciò significa dimostrare che il lavoro a distanza ha un onere inferiore rispetto al lavoro *in loco*.

L'art. 4 dell'Accordo quadro nazionale del 23 marzo 2000 stabilisce alcune categorie di dipendenti che hanno priorità nell'accedere ai progetti:

a) "situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;

b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede."

A parte la modalità a distanza o con prevalente uso di strumenti informatici, il telelavoro è un rapporto di lavoro completo, dal quale scaturiscono gli stessi diritti e obblighi riconosciuti agli altri lavoratori (privacy etc.). L'attuazione di questa modalità di lavoro flessibile è demandata alla contrattazione collettiva nazionale, ma, in realtà, il comma 5 autorizza immediatamente le amministrazioni pubbliche a porre in essere progetti sperimentali di telelavoro, sentite le organizzazioni sindacali. In realtà, sul piano strettamente giuridico, il telelavoro è stato regolamentato in tempi brevissimi. Il 13 gennaio 1999, l'ARAN emana il primo atto di indirizzo in materia e, a cascata, vengono conclusi contratti collettivi che prevedono forme di lavoro a distanza.

Per effetto della Direttiva 27 Novembre 2003 ormai tutti i Ministeri e gli Enti pubblici sono dotati non solo di caselle di posta elettronica per ciascuna sede o centro organizzativo (Direzioni Generali etc.), ma anche di e-mail con dominio (ovvero la parte che segue il segno cd. di *chiocciola*) dell'amministrazione, ma individuali per ciascun dipendente. Si legge, infatti, in tale direttiva: *<<L'impiego della posta elettronica consente e facilita quel cambiamento culturale ed organizzativo della Pubblica Amministrazione che risponde alle attese del Paese ed alle sfide della competitività: bisogna accelerare questo processo di cambiamento e darne concreta percezione anche all'esterno, abbandonando inutili ed onerosi formalismi, considerati, anche, i consistenti risparmi di risorse che potranno derivare alla Pubblica Amministrazione dall'uso intensivo della posta elettronica. Bisogna concretamente operare affinché di tale cambiamento possano beneficiare, al più presto, anche i*

cittadini e le imprese in modo da consentire loro un accesso più veloce e più agevole alle Pubbliche Amministrazioni>>. In altre parole all'e-mail (sia semplice sia certificata) viene riconosciuto senz'altro la qualità di strumento di lavoro.

Il telelavoro che ha molti vantaggi per la vita familiare, di risparmio sui costi di trasporto e perfino di salvaguardia ambientale.

Inoltre la natura del telelavoro è tale, che è necessario abbandonare antiche rigidità, quali per esempio l'orario di lavoro. La prestazione di lavoro dovrebbe avvenire solo sulla base di obiettivi e del raggiungimento dei risultati e, ove non strettamente necessario per la tipologia di servizio prestato, lasciare al lavoratore la piena libertà di organizzarsi come meglio ritiene opportuno e più efficace al raggiungimento del risultato. Su questo fronte la contrattazione collettiva deve percorrere ancora un lungo cammino.

La più grande azienda elettrica d'Italia "Enel", che conta 81.000 dipendenti in 23 Paesi ed opera in 40 Paesi del mondo, ha adottato tra gli strumenti aziendali utili per la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia il telelavoro. Difatti, con l'accordo quadro del 10.11.2011 ed esteso ad Enel Green Power e Enel con l'accordo del 28.03.2012, in attuazione dell'art.18 del CCNL, si è introdotto il telelavoro nel Gruppo offrendo la possibilità di declinarlo in modalità differenti, come: - *telelavoro mobile* dedicato in particolare a chi presta la propria attività al di fuori dei locali aziendali; - *telelavoro hotdesking,* per chi, munito degli strumenti adeguati, effettua di norma almeno un rientro settimanale, con fruizione di postazioni (*desk*) "in condivisione"; - *telelavoro domiciliare,* per chi svolge la prestazione lavorativa presso la propria abitazione; - *telelavoro da postazioni satellite*, quando l'attività è prestata da remoto rispetto alla sede di lavoro principale.

La priorità di accesso al telelavoro è stata assegnata ai lavoratori/trici in situazioni di bisogno, tutelati sotto il profilo assistenziale ai sensi del Protocollo sulle Azioni Sociali annesso al vigente CCNL, nonché ai dipendenti di cui all'art. 31 del CCNL ("Tutela della maternità/paternità").

L'accordo quadro si iscrive in una più ampia filosofia aziendale relativa al benessere in azienda. L'iniziativa *People Care*([34]), si articola in quattro aree di intervento: - *Benessere e salute*: supporto al mantenimento di una buona condizione di salute psico-fisica; - *Cura della famiglia*: soluzioni alle esigenze familiari e dei figli in particolare; - *Risparmio di tempo e costi*: strumenti per la fruizione di servizi a condizioni vantaggiose; - *Mobility Management*: soluzioni per facilitare gli spostamenti casa-lavoro incentivando l'utilizzo di mezzi eco-compatibili.

Nel 2013 a Milano, presso il Museo della Scienza e della Tecnologia Leonardo Da Vinci, Birra Peroni ha ottenuto la Certificazione di *Top Employers* del CRF. Le politiche HR che hanno permesso a Birra Peroni di ottenere, per il quarto anno consecutivo, la Certificazione *Top Employers* del CRF (*Corporate Research Foundation) Institute* vanno dalla retribuzione ai *benefits*, passando per la formazione, le opportunità di carriera e la cultura aziendale. Il marchio di Qualità *Top Employers* viene rilasciato solo alle aziende che dimostrano l'eccellenza nella gestione delle politiche HR ed è per Birra Peroni il riconoscimento del valore riconosciuto alle persone che lavorano in tutta la sua filiera produttiva.

Le persone in Birra Peroni rappresentano una risorsa importantissima definite, dall'*Human Resources Director* Birra Peroni, come "l'*asset* più importante". L'impegno a valorizzare e trattenere le risorse ad alto potenziale e a garantire il giusto mix di talenti all'interno dell'azienda è, per Peroni, una grande prerogativa. Per tutti i livelli vengono proposti percorsi di formazione e piani di carriera specifici, offrendo opportunità a livello nazionale e internazionale. Una grande e sempre maggiore attenzione riguarda le esigenze dei lavoratori - genitori e, grazie a relazioni industriali positive, nel corso del 2012 vi è stato un implementa mento dei piani di *welfare* che mirano a garantire il giusto equilibrio tra vita privata e lavoro». I risultati della valutazione *Top Employer* (che assegna un punteggio da 1 a 5 alle politiche di gestione del personale) negli ultimi tre anni mostrano in Birra Peroni un *trend* di miglioramento costante.

([34]) Le iniziative promosse da Enel sono state illustrate da Cristina Cofacci, Responsabile delle relazioni industriali, maggiori informazioni sono disponibili sul sito http://www.enel.it/it-IT/carriere/cresci_enel/people_care/. Si segnala l'Accordo sulle azioni a sostegno della conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, siglato il 27 ottobre 2011

Le politiche retributive (non solo di base, ma anche incentivi, *share options*, fondi integrativi e *bonus*) salgono di un punto rispetto al 2011, arrivando a valutazione 4; le condizioni di lavoro e i *benefits* (flessibilità, gestione delle conoscenze e *work life balance*) crescono di un punto e mezzo in due anni (dal *rating* 3 del 2011 al 4,5 di oggi); la formazione e lo sviluppo (che include gestione delle competenze, programmi di sviluppo, *mentoring e coaching*) si attesta a 3,5; le opportunità di carriera, con punteggio 5, ottengono il massimo del riconoscimento; segno che per Birra Peroni l'evoluzione dell'azienda e quella delle competenze dei dipendenti vanno di pari passo.
La gestione della cultura aziendale (valori, comunicazione e trasparenza, diversità, CSR e *team building*), infine, cresce e ottiene un 3,5 (rispetto al 3 del 2011). Per sostenere lo sviluppo delle risorse umane l'azienda ha messo in campo interventi di ricerca, salute e sicurezza sul lavoro e gestione dei talenti (come l'adesione al recente progetto *Employability 2.0*, che offre a laureati e laureandi un periodo di formazione di livello). L'ambiente di Birra Peroni è un ambiente stimolante, competitivo e gratificante, dove al centro del lavoro vi sono valori come la trasparenza, l'impegno verso i suoi dipendenti e verso le comunità in cui opera. All'interno dell'ultimo Rapporto di Sostenibilità 2011-2012 "Per noi che crediamo nell'Italia" e nell'ultimo Accordo integrativo aziendale, Birra Peroni nell'ultimo anno ha implementato dei piani di *welfare* aziendale – quali il telelavoro con condizioni di priorità per i lavoratori genitori e flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso – e sviluppato la comunicazione interna (con particolare focus sul *digital* e con incontri periodici del *top management* con i dipendenti), per sensibilizzare tutta la popolazione aziendale sulla sostenibilità e sviluppare la conoscenza del business.

3.1.1. Alcune delle esperienze significative

In data 10 novembre 2011, è stato sottoscritto l'accordo sul telelavoro frutto di un lungo negoziato durato diversi mesi, su cui le Parti (Enel e OO.SS. di categoria) si sono gradualmente mosse su un terreno che ha poi conosciuto una comunione di vedute.
Tale situazione prende spunto da un *background* di riferimento ed è il sistema relazionale di alto profilo da tempo consolidato nelle relazioni sindacali in Enel, nel quale ha uno spazio caratterizzante il sistema di *welfare* aziendale: espressione di una

forte e responsabile bilateralità. Gli organismi e le associazioni specificamente dedicate, quali il FISDE – nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa, il FOPEN – nel campo della previdenza complementare - e l'ARCA – nel campo delle attività ricreative e culturali, da molti anni forniscono a tutti i dipendenti nuovi strumenti e servizi, con uno specifico obiettivo di migliorare l'equilibro tra vita privata e vita professionale, per un miglio benessere del lavoratore ed una miglior resa qualitativa del sistema lavorativo, entrambi direttamente collegati alla motivazione e al senso di appartenenza.

L'obiettivo comune delle risorse umane e la sua valorizzazione (elementi indispensabili e strategici per lo sviluppo e il successo dell'impresa) ha da sempre animato il dialogo sociale in Enel, ed ha trovato una cornice di condivisione, da ultimo, nel Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, sottoscritto nell'aprile del 2009 anche da CGIL, CISL e UIL, oltre che da Filctem, Flaei e Uilcem, sindacati di categoria.

Il telelavoro, ha riscontrato sotto un profilo normativo, una certa sensibilità dimostrata anche a livello di settore elettrico, dove le Parti hanno previsto uno specifico articolo nel Contratto Nazionale di Categoria sin dal 2001, che non ha avuto però negli anni seguenti attuazioni concrete a livello aziendale. Nel CCNL del marzo 2010, nel quadro di un crescente interesse e di una maggior attenzione generalizzata anche da parte delle imprese per i profili di *sostenibilità* ambientale e sociale, è stata poi accolta la definizione di Telelavoro sancita dall'Accordo Interconfederale del 10 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002), come *<<una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta>>*.

Anche l'Avviso Comune "Azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", firmato dalle Parti Sociali e dal Ministero del Welfare il 7 marzo 2011, ha individuato il Telelavoro come elemento da incentivare attraverso un maggiore e migliore utilizzo, nell'ottica di una flessibilità *family friendly* e come "buona pratica" da adottare e monitorare a livello nazionale.

Da ultimo, a dimostrazione che il negoziato sul Telelavoro in Enel fosse ormai "maturo", a fine ottobre è stato firmato con Filctem, Flaei e Uilcem un accordo per la partecipazione al Bando 2011 del Ministero del Welfare per il finanziamento delle azioni a sostegno della conciliazione, inserendo anche il Telelavoro fra le azioni presentate, oltre a interventi e progetti innovativi di *People Care* per il reinserimento dopo i congedi di maternità / paternità e supporto *family friendly* per *baby sitting* nei giorni di chiusura scuole, disbrigo pratiche, necessità di assistenza anziani.

L'accordo Enel del 10 novembre scaturisce da questo contesto e si basa su un principio di volontarietà / reversibilità della mansione, e fissa principi e normativa, valevole per tutto il Gruppo Enel, individuando nelle singole Società / Divisioni l'ambito dove saranno specificate le figure / famiglie professionali interessate all'attuazione dell'accordo stesso.

Le varie tipologie di Telelavoro previste ("telelavoro mobile", "telelavoro *hotdesking*", "telelavoro domiciliare" e "telelavoro da postazioni satellite") potranno essere calibrate in funzione di diverse esigenze delle persone e dell' azienda. In alcuni casi, sarà formalizzata e resa più agile una modalità di lavoro già esistente, ad es. l'attività di telelavoro "mobile" dei *Key Account Managers* e dei Venditori, normalmente sempre in trasferta presso i clienti o i potenziali acquirenti; in altri l'attuazione dell'accordo sarà veramente innovativa, come nel caso del telelavoro domiciliare, ove si è inteso privilegiare l'aspetto di sostegno "sociale" a particolari situazioni degne di tutela: maternità / paternità e necessità di assistenza familiare in casi di malattie di particolare gravità, handicap, tossicodipendenza, in un ideale completamento del Protocollo sulle Azioni Sociali annesso al CCNL, che prevedeva già l'impegno aziendale ad individuare soluzioni lavorative il più possibile idonee a garantire la conciliazione con i gravosi obblighi di cura che queste situazioni comportano.

Per tutti i telelavoratori comunque, sono garantiti gli stessi interventi di formazione e informazione destinati ai dipendenti in servizio, compresi quelli in tema di salute e sicurezza sul lavoro; inoltre, laddove necessario, sarà garantita adeguata assistenza e formazione per un corretto utilizzo delle postazioni e delle applicazioni informatiche.

Anche in Wind e Vodafone al fine di una crescita di produttività e un miglior benessere del lavoratore; per ridurre il più possibile l'assenteismo e motivare il dipendente, si

punta su una turnazione amica per le neomamme, su permessi retribuiti per le malattia dei figli e l'inserimento nei nidi e integrazioni maggiori per congedi parentali e passaggi al part-time.

3.2. Il part – time

Il *part - time* è stato introdotto negli anni '80 a seguito di una forte crisi aziendale. Tale strumento incominciò a far capolino all'interno del welfare aziendale proprio per evitare i licenziamenti. l'esperienza è stata positiva, tanto da confermarlo come strumento di flessibilità e conciliazione.

Grazie a nuovi progetti, si sta diffondendo una più ampia erogazione di incentivi all'utilizzo del part-time, nuove modalità di organizzazione dei tempi e dei turni di lavoro, progetti di *welfare* integrato modellati dalla contrattazione decentrata aziendale e territoriale e a misura di conciliazione.

Di rilevante spicco sul fronte della contrattazione aziendale sono le aziende Nestlè e San Pellegrino con il *summer part-time* che consente al lavoratore con contratto di part-time di avere nel periodo estivo, quando la cura dei figli richiede più tempo, la trasformazione del rapporto di lavoro da orizzontale in verticale. Così come interessante è la previsione dell'innalzamento dei giorni di permesso retribuito del padre, da uno a quattro, e l'istituzione di un congedo di paternità aziendale fruibile nei primi 3 anni del bambino, per un massimo di due settimane e con un trattamento economico fino al 100% della retribuzione.

Flessibilità aziendale e contrattazione di secondo livello, insomma, sono sempre i *driver* che governano il mercato del lavoro anche sul terreno della contrattazione.

La legge n. 92/2012, meglio conosciuta come riforma Fornero del Lavoro, ha modificato all'art. 1 comma 20, la disciplina del lavoro tempo parziale o *part – time*.

Vengono introdotte delle modifiche volte a rafforzare gli strumenti di tutela del lavoratore che abbia concordato con il datore di lavoro delle " clausole flessibili o elastiche", disciplinando tali clausole.

Nello specifico, per clausole elastiche si intendono quelle che consentono di variare in aumento l'orario di lavoro e possono essere stipulate nei rapporti di *part - time* verticale o misto. Spetta alla contrattazione collettiva individuare le condizioni e modi della clausola. Il datore di lavoro deve sempre comunicare la volontà di avvalersi di tale

clausola elastica con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Il lavoratore avrà diritto ad un aumento della retribuzione secondo le misure compensative previste dal contratto collettivo.

Le clausole flessibili invece consentono la variazione della distribuzione del lavoro; le condizioni e modalità sono rimesse ai CCNL; il rifiuto da parte del lavoratore alle suddette clausole può essere motivo di licenziamento.

Con l'introduzione di tali modifiche non viene però stravolto il decreto legislativo 61/2000 che regola il *part – time.*

E' stato previsto, nello specifico che: - i contratti collettivi stabiliscano altresì "condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche (art.3 comma 7 n. 3 bis del decreto legislativo 61/2000, nuovo testo); ed inoltre che al lavoratore è riconosciuta la facoltà in determinati casi di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche.

Il lavoratore ha diritto, senza che sia necessaria alcuna specifica da parte dei CCNL, di revocare il consenso prestato ad una clausola flessibile o elastica se si è in presenza di: - convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici; - lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi del richiamato articolo 10, comma 1, della legge n.300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali"); - persone con presenza di patologie oncologiche, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa; - lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche; - i conviventi con familiari portatori di *handicap* (art.12-bis del decreto legislativo n.61/2000).

3.2.2. Lavoro e conciliazione: esperienze ed accordi sindacali in Bitron

Il Gruppo Bitron, che produce componenti elettroniche per *l'auto motive* e per l'elettrodomestico, l'occupazione femminile è sempre stata importante in queste aziende. Questo ha portato il sindacato ad avere un'attenzione particolarmente forte ai temi degli orari, dei problemi delle donne delle pari opportunità, anche grazie alla presenza costante di donne all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali.

Nell' ambito degli accordi Bitron, viene ripetutamente concordato tra le parti di incrementare il lavoro femminile, anche promuovendo iniziative formative, qualora fosse necessario.

Per la tipologia produttiva del Gruppo Bitron, l' occupazione femminile è sempre stata importante in queste aziende.

Ciò ha fatto sì che il sindacato abbia un'attenzione particolarmente forte ai temi degli orari, dei problemi delle donne, delle pari opportunità, anche grazie alla presenza costante di donne all' interno delle rappresentanze sindacali aziendali.

Si è instaurato così un percorso negoziale per la conciliazione, nel quale si fa ricorso al part-time volontario, verticale o notturno per le emergenze.

La prima esperienza in Bitron di riduzione massiccia dell' orario di lavoro si realizza negli anni '80 in occasione di un calo degli ordinativi che viene fronteggiato col ricorso al *part - time* volontario.

Con gli accordi degli anni 90 e successivi, il *part - time*, da strumento per evitare i licenziamenti, diventa obiettivo contrattuale per le esigenze di conciliazione delle responsabilità e per la qualità della vita([35]).

Il *part-time* diventa, sulla base degli accordi: temporaneo e volontario, applicabile anche ai turnisti, agli indiretti e agli impiegati; viene poi introdotto in forma di *part - time* verticale e di *part - time* notturno anche temporaneo e reversibile.

Viene anche previsto il cosiddetto "*part - time* di emergenza" ovvero il diritto a ricorrere immediatamente al *part - time* per un periodo di sei mesi per soddisfare esigenze contingenti legate a gravi problematiche famigliari (malattia di un famigliare o altre gravi necessità).

Attualmente hanno contratto di lavoro *part - time* il 13% dei dipendenti degli stabilimenti cuneesi della Bitron S.p.A. e il 18% delle donne occupate.

Ma la contrattazione con la Bitron riguardo all'orario di lavoro non si esaurisce con la pur ricca ed innovativa esperienza fatta sul *part – time*.

Difatti, nel 1997 di fronte a crescenti esigenze aziendali di ricorso al lavoro supplementare, invece di ricorrere al lavoro straordinario viene introdotta, con accordo aziendale, la banca delle ore, anticipando quanto verrà poi fatto anche in sede di rinnovo

([35]) Accordi 29 luglio 1997, 4 luglio 2001,10 marzo 2005, 30 giugno 2009

del CCNL, ma con due caratteristiche migliorative: viene abolita la quota contrattuale di 40 ore di straordinario obbligatorio sostituendola con il ricorso generalizzato alla banca delle ore e contemporaneamente viene fissata per le ore così lavorate in flessibilità una maggiorazione identica a quella del lavoro straordinario. Anche questa norma, nata per rispondere alle esigenze produttive e di flessibilità dell'azienda coniugandole con quelle delle lavoratrici di non vedere aumentato il loro orario annuale, risulta molto gradita e da norma sperimentale diventa poi intesa strutturale e permanentemente vigente.

È consentito inoltre, in base al successivo accordo integrativo, il frazionamento dei congedi parentali.

Per particolari esigenze familiari, sono previste aspettative, anche brevi, agevolate con la concessione di anticipi del Trattamento di fine rapporto. L' accordo del 30 giugno 2009 ha previsto una ulteriore misura a sostegno del lavoro mettendo a disposizione un contributo aziendale per il funzionamento di un asilo nido nel territorio la cui attività ha avuto inizio nel 2011 anche grazie a questa iniziativa.

Part-time e tutela della maternità sono le parole d'ordine anche per Fipe, la Federazione italiana dei pubblici esercizi, dove fa scuola il caso Autogrill, un'esperienza che, a partire dal 2010, ha visto l'istituzione della figura del *Maternity tutor* avente l'obiettivo di supportare concretamente le mamme. La conciliazione è anche tutela per le assistenti domestiche e badanti attraverso la cassa Colf, realizzata attraverso lo strumento della bilateralità e che presta assistenza sanitaria integrativa e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

La conciliazione è attenzione ai bisogni dei dipendenti e alle politiche aziendali che guardano concretamente alla responsabilità sociale di impresa.

3.3 Banca delle ore

La Banca delle ore non è altro che un'altra forma di flessibilità che molte aziende hanno adottato per meglio gestire la conciliazione vita – lavoro. Consiste infatti, nella definizione del limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario che viene accantonato su un conto individuale. Il lavoratore matura una sorta di credito, proporzionale alla maggiore durata della prestazione lavorativa rispetto al normale

orario di lavoro a cui consegue il diritto al recupero della maggiore prestazione effettuata, con le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Tali politiche di conciliazione, sono state oggetto di un importante progetto, che prende il nome di "Progetto LIBRA".

L'obiettivo dello stesso è quello di contribuire al dibattito sulle politiche conciliative strutturando uno strumento permanente – un Osservatorio – nel quale raccogliere e diffondere le esperienze di contrattazione conciliativa a livello aziendale e territoriale.

Il sindacalista Sergio Spiller durante un *workshop*, ha evidenziato quali sono state le linee guida che hanno ispirato la contrattazione di II livello nel settore tessile per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'idea è quella di puntare su una maggiore flessibilità superando le rigidità del Ccnl che, a fronte di una rigidità degli orari, prevede ritorni economici. Ampliare, inoltre, l'utilizzo della banca delle ore, rendendo possibile l'accumulo delle ore lavorate in più durante i picchi di produzione (nell'accordo Luxottica, ad esempio, possono essere accumulate fino a 120 ore) o di trasformare il premio di produttività in ore da accumulare; utilizzo del part-time che però, spesso, viene utilizzato come strumento a servizio dell'azienda, a scapito del lavoratore. Spiller porta l'esempio dei centri commerciali dove i datori di lavoro danno ai lavoratori part-time turni difficili e poco conciliabili con le cure familiari. In questo senso, la contrattazione di II livello può tenere conto delle specificità ed intervenire sull'organizzazione del lavoro; lavorare in modo diverso, ad esempio in *job-sharing*; creare dei servizi all'interno dell'azienda come l'asilo nido (anche se molte aziende sono restie a questa ipotesi poiché ha costi elevati ed è fattibile soltanto nelle grandi imprese) o il servizio di dopo-scuola che viene incontro alle esigenze di genitori con figli più grandi e ha costi più ridotti.

Agnese Panci, responsabile del coordinamento donne della Flaei Nazionale, ha illustrato un progetto realizzato presso Enel, Acea, A2A, Sogin, Gse ed Eon. Avviato nel 2007, il *Progetto Donne* mirava a diffondere il telelavoro come sistema per conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro. Il progetto ha coinvolto 800 persone che hanno beneficiato del telelavoro mediante accordi sottoscritti a fine 2011.

Nel settore elettrico, molto spesso, le istanze di conciliazione vengono contrattate individualmente dal lavoratore con il datore di lavoro. Il progetto mirava a rimuovere questa prassi e ad istituire una conciliazione "di diritto".

È interessante riportare il caso del Gruppo Manpower il cui contratto integrativo prevede l'istituto della "Banca del tempo" e permessi retribuiti per visite mediche e diagnostiche nonché permessi retribuiti per indisposizione nel caso dell'insorgenza di un malore sul luogo di lavoro.

4. Un quadro di *best practices* attuate da imprese italiane

La contrattazione di secondo livello, con l'aumentare della crisi, diventa regina non solo della conciliazione, ma anche amica della famiglia, del benessere dei lavoratori / lavoratrici, della produttività, dell'occupazione femminile ecc…

La contrattazione di secondo livello, è uno strumento fondamentale per dar forza alla conciliazione e per dar più ampio respiro alle donne che lavorano e che devono gestire i tempi di lavoro con quelli della cura dei figli e della famiglia.

Rappresenta per l'azienda e per i lavoratori un primo passo verso lo svolgimento di un lavoro quotidiano meno stressante e più confacente alla vita di ogni singolo dipendente, a partire dagli operai fino ad arrivare ai manager aziendali.

Con un occhio al punto di vista delle imprese, vengono illustrate alcune buone pratiche a livello italiano.

Le linee guida in merito alle "*Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione*" enunciano sin dalle premesse, una precisa correlazione che può esserci tra relazioni industriali decentrate e rilancio delle politiche conciliative, in rispetto del principio di sussidiarietà e di prossimità. Emerge chiaramente la convinzione di come le relazioni industriali debbano evolversi verso una contrattazione nazionale che si ponga quale "esoscheletro" delle relazioni industriali di secondo livello, più vicine alle esigenze delle realtà produttive.

Un quadro di *best practices* attuate dalle aziende italiane, fotografa sette casi, Vodafone, Auchan, A.S.L., Lubian, Astra Zeneca, Banca Valsabbinna Brescia, scelti perché realizzati in contesti aziendali diversi - sia pubblici, che privati - tutti accomunati dalla elevata presenza femminile. Alcuni esempi sono conosciuti e sono stati esaminati e aggiornati perché esemplari di programmi per la conciliazione composti da un ventaglio di misure diverse, che sono stati sostenuti nel tempo e modificati al modificarsi delle esigenze di dipendenti e imprese.

Si pensi, di recente al caso Mattel, la nota multinazionale produttrice delle bambole Barbie, che ha deciso di andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti ospitando in azienda tre volte a settimana un farmacista, che mette a disposizione dei dipendenti farmaci e medicine da banco che essi non avrebbero il tempo di procurarsi a causa dei ritmi intensi di lavoro; mettendo a disposizione macchinette che eroghino caffè gratis; concedendo il venerdì pomeriggio libero. Inoltre il dipendente stressato può richiedere su prenotazione il servizio massaggi, nella *wellness room* aziendale.

Un altro caso interessante è quello del Gruppo Manpower il cui contratto integrativo prevede l'istituto della "Banca del tempo" e permessi retribuiti per visite mediche e diagnostiche nonché permessi retribuiti per indisposizione nel caso dell'insorgenza di un malore sul luogo di lavoro.

Lo studio compiuto permette di affermare che negli ultimi anni le aziende, sia pubbliche che private, si mostrano più sensibili ed attente alle esigenze espresse dai dipendenti e dalle dipendenti. È interessante notare come la maggiore attenzione ai problemi di equilibrio tra vita e lavoro sia indipendente dalla dimensione delle imprese: tra i casi significativi accanto a Vodafone e Alcatel compaiono piccole imprese tessili e gruppi bancari locali.

E' importante notare inoltre segnalare che il "progetto LIBRA", ha inteso far conoscere e divulgare modelli innovativi di conciliazione, la valorizzazione delle differenze di genere ed il rispetto delle pari opportunità. Si è voluto analizzare adottando il piano della comparazione, le migliori *best practices* italiane, belghe, ungheresi e rumene. Prassie buone pratiche che sono state analizzate, confrontate e d inserite nell'Osservatorio permanente europeo.

Italia e Belgio sono le due realtà più avanzate in materia ma si evince che in Italia c'è molta più contrattazione decentrata, mentre in Belgio vi è un'ossatura legislativa ben più forte. La crisi economica però, sta mettendo a dura prova l'intera Europa con conseguenze elevatissime in Italia soprattutto per quel che attiene all'ingresso dei giovani e delle donne nel mondo del lavoro.

In termini di flessibilità dell'orario di lavoro rilevante, invece, è il caso delle società Bricocenter, Leroy Merlin e S.I.B. che il 10 gennaio 2013 hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo integrativo aziendale con il quale le società, al fine di consentire ai lavoratori a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età e

consentire la cura di genitori anziani riconosciuti non autosufficienti, prevedono la possibilità di ricorrere al part-time. Sono previsti inoltre permessi retribuiti non solo per visite mediche, ma anche per la nascita e l'assistenza del bambino, nonché un periodo di aspettativa non retribuita in presenza di gravi e comprovati motivi della durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 6 mesi. Non solo, in queste realtà è prevista anche un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps nell'ipotesi di infortunio sul lavoro, malattia e ricovero ospedaliero, l'anticipazione del TFR in casi specifici e il diritto ad uno sconto pari al 10% sugli acquisti effettuati dal dipendente o dal coniuge o convivente su tutta la merce in vendita.

Nel settore alimentare, l'azienda Nestlè Italiana S.p.A. è una delle più importanti del Paese. L'azienda vanta un organico di circa 3.500 dipendenti occupati nella sede centrale di Milano e nei 7 stabilimenti distribuiti su tutto il territorio nazionale.

La Sanpellegrino S.p.A. (che fa parte del gruppo Nestlè) rappresenta oggi la più grande e significativa realtà nel campo del *beverage* in Italia, con 1600 addetti tra le sedi, reti commerciali e stabilimenti produttivi.

Queste due aziende sono rappresentative per presenza femminile e forte stagionalità della produzione, meno in termini dimensionali, visto che le imprese del settore contano, in media, circa 20 addetti.

In queste due grandi realtà del settore sono stati siglati degli accordi aziendali su temi di forte interesse: il telelavoro e i congedi di paternità([36]).

Gli accordi sul telelavoro prevedono che l'azienda sostenga tutte le spese per l'allestimento della postazione a casa e nessun mutamento giuridico nel rapporto di lavoro. Il telelavoro è accompagnato da un percorso formativo che coinvolge il telelavoratore, il suo responsabile ed i colleghi. Il mantenimento del rapporto fra il gruppo e il telelavoratore è garantito dal rientro di quest'ultimo in azienda per 2-3 volte al mese.

I lavoratori in telelavoro rimangono in contatto con le RSU e godono dei buoni pasto come se stessero in azienda.

([36]) Giorgio Galbusera, della FAI CISL nazionale, firmatario degli accordi, ne ha illustrato le caratteristiche. L'Accordo Nestlè (cfr. http://www.nestle.it) relativo al progetto sperimentale di telelavoro è stato firmato il 19.01.2012, mentre l'Accordo Sanpellegrino (cfr. http://www.sanpellegrino-corporate.it), sul congedo di paternità di due settimane, è stato siglato il 13.3.2012

Nelle due aziende fino ad oggi non è stata rifiutata alcuna richiesta e, attualmente, le persone in telelavoro sono circa 100.

Gli accordi prevedono, inoltre, anche altre possibilità per i lavoratori per conciliare i loro tempi di vita con quelli di lavoro: un orario flessibile per gli impiegati: possono scegliere il proprio orario giornaliero da un minimo di 5 ore ad un massimo di 10 ore lavorative, fermo restando l'orario di lavoro settimanale di 39 ore; il "*summer part-time*": il lavoratore a *part-time* orizzontale può trasformarlo in verticale durante l'estate, periodo in cui - a scuole chiuse - la cura dei figli richiede più tempo; il *part-time* sociale da utilizzare nel caso di gravi patologie.

Relativamente alla paternità, in Sanpellegrino, i giorni di permesso retribuito concessi al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio, previsti già dal CCNL degli alimentaristi, vengono innalzati da 1 a 4. Inoltre, è stato istituito un "congedo di paternità aziendale" fruibile nei primi 3 anni del bambino. Ai lavoratori padri che dovessero fruire del congedo parentale, l'azienda integrerà, per un massimo di due settimane, il trattamento economico fino al 100% della retribuzione (l'indennità prevista dalla legge per il congedo parentale è pari al 30% della retribuzione). Infine, sono portati a 10 i permessi retribuiti per la malattia del bambino dai tre agli otto anni.

Si segnala che anche in KRAFT FOOD ITALIA S.R.L. è stato sottoscritto un interessante accordo integrativo aziendale il 29 giugno 2011, i cui punti salienti sono: la possibilità di fare la spesa sul posto di lavoro; la possibilità di usufruire del servizio tintoria; l'asilo nido; l'orario flessibile per gli impiegati senza obbligo di timbratura in entrata e uscita.

5. La certificazione *top employers* e le esperienze di welfare aziendale

Le realtà aziendali che hanno meritato, nel 2012 la certificazione di *Top Employers*, sono trentotto. Ebbene, con tale denominazione si vogliono indicare quelle realtà aziendali che adottano soluzioni di vario genere per cercare di conciliare le esigenze familiari e quelle lavorative dei dipendenti.

Il 100% delle aziende certificate *Top Employers* Italia 2012 ha adottato forme di part-time; il 94,8% orari flessibili; il 92,3% ha concesso l'anno "sabbatico"; il 66,6% ha aperto al telelavoro; il 58,9% ha previsto congedi parentali estesi oltre a quelli previsti

per i neo-genitori; il 41,1% ha adottato l'autogestione degli orari che si è tradotta nell'assenza di *badge* da vidimare. Tra altre misure adottate dalle imprese che hanno superato gli standard severi e selettivi di *Top Employers*, figurano anche la riduzione delle trasferte del 25,6% per contenere i costi, l'ottimizzazione dei tempi con l'uso delle tecnologie, il maggiore rispetto dell'ambiente, perché meno spostamenti significano anche abbattimento delle emissioni, e, una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, poiché lavorare in teleconferenza, è certamente meno invasivo che non spedire il personale in giro per il mondo.

Ad aprire la strada verso una nuova concezione di *welfare* aziendale, sicuramente più strutturata, sono state aziende come Luxottica, Cariparma, Elextrolux, Ferrero, Tetrapak, Telecom.

Queste ultime, difatti, sono state pioneristiche rispetto agli incentivi di *welfare* all'interno delle aziende, che vanno dalla sanità, alla scuola, alla spesa alimentare. Non è da sottovalutare anche gli incentivi dati per interventi per l'orientamento professionale e di sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani.

Così facendo, i lavoratori risultano meno stressati dai ritmi di lavoro, sono più contenti del clima lavorativi in cui i trovano, e sicuramente sono più motivati a far bene il proprio lavoro, in modo da esser più produttivi, meno assenteisti e maggiormente coinvolti nel buon successo dell'impresa.

Tali imprese, che fondano il loro business sulla qualità delle risorse umane e dei beni o servizi che offrono al mercato, sull'innovazione e sulla capacità di trattenere i loro talenti, tuttavia, non sono le uniche ad aver invertito la rotta puntando ad un incremento della produttività mediante incentivi anche di natura non economica.

L'esperienza di tali imprese e di molte altre ha consentito di superare il vecchio modello di *welfare* aziendale come misura liberale e unilaterale del datore di lavoro trasformandolo in uno strumento di contrattazione aziendale nel quale si realizza uno scambio virtuoso fra miglioramento del benessere e del reddito dei lavoratori e una maggiore efficienza produttiva dell'impresa, l'incremento delle performance dei dipendenti, la riduzione dell'assenteismo e la migliore qualità dei prodotti.

In quest'ottica il welfare in azienda continua a rappresentare un tema di grande attualità,

inserendosi in un modello alternativo di responsabilità sociale di impresa che si muove verso una *governance* allargata.

6. Benessere organizzativo per una migliore qualità di lavoro: verso un *welfare* integrato

Negli ultimi anni il dibattito sulla misurazione del benessere degli individui e delle società è emerso prepotentemente all'attenzione dell'opinione pubblica mondiale. Uno dei fattori più importanti come misura dei risultati economici di una collettività è il Prodotto interno lordo. Non si può però prescindere da altri indicatori di carattere economico, ambientale e sociale. Recenti ricerche hanno affrontato il problema del benessere del lavoratore, indagando ed individuando gli elementi fondanti del benessere in Italia e nei suoi molteplici territori.

Il Cnel e l'Istat hanno unito le proprie forze per giungere alla definizione di un insieme condiviso di indicatori utili a definire lo stato ed il progresso del nostro Paese. Il progetto che si è intrapreso si è prefisso l'obiettivo di analizzare ed identificare punti di forza e di debolezza, nonché particolari squilibri territoriali o gruppi sociali avvantaggiati / svantaggiati anche in una prospettiva di sostenibilità.

Il Paese tratteggiato dal Bes, in questo, non si discosta troppo da quello rappresentato dal Pil. «Con il perdurare della crisi - si legge nel Rapporto - nel 2011 la situazione si è deteriorata, lo conferma l'impennata degli indicatori di deprivazione materiale; la grave deprivazione aumenta di 4,2 punti percentuali, passando dal 6,9% all'11,1%», accompagnata da un aumento della disuguaglianza del reddito (il rapporto tra il reddito posseduto dal 20% più ricco della popolazione e il 20% più povero dal 5,2 sale al 5,6)». In generale, «il tasso di occupazione e quello di mancata partecipazione al lavoro, già tra i più critici dell'Unione europea a 27, sono ulteriormente peggiorati negli ultimi anni a causa della crisi economica».

I giovani, in particolare, rappresentano una fascia di popolazione particolarmente debole di fronte al deterioramento della popolazione. Quasi 1 su 4 tra i 15-29 anni non studia e non lavora (i cosiddetti Neet nel 2011 erano al 22,7%, una percentuale in crescita), e l'8% di questi è comunque già laureato. D'altronde, «il ritardo rispetto alla media europea e il fortissimo divario territoriale si riscontrano in tutti gli indicatori che

rispecchiano istruzione, formazione continua e livelli di competenze» e inoltre «è in netta diminuzione la partecipazione culturale delle persone; dopo un periodo di stagnazione, nel 2012 l'indicatore presenta un decremento molto marcato, passando al 32,8% dal 37,1% del 2011».

Per quanto attiene al concetto di longevità, secondo le stime effettuate nel 2011 collocano l'Italia tra i Paesi più longevi d'Europa. Le donne, a fronte dello storico vantaggio in termini di longevità, che tuttavia si va riducendo, sono più svantaggiate in termini di qualità della sopravvivenza: in media, oltre un terzo della loro vita è vissuto in condizioni di salute non buone.

la vita media in Italia è pari a 79,4 anni per gli uomini e a 84,5 per le donne, con valori leggermente più bassi nel Mezzogiorno (rispettivamente 78,8 e 83,9 anni). Tra i 27 Paesi dell'Unione europea,

confrontando i dati più recenti disponibili, nel 2010 soltanto in Francia

e in Spagna le donne sono più longeve che in Italia (85,3 anni in entrambi i Paesi); gli uomini sono più longevi in Svezia, mentre l'Italia si posiziona al quarto posto in graduatoria insieme a Spagna, dopo Cipro e Malta (Figura 1).

Negli ultimi dieci anni in Italia la vita media è aumentata di 2,4 anni per gli uomini e di 1,7 anni per le donne.

La vita media si è allungata grazie ad una riduzione della mortalità a tutte le età, ma soprattutto nelle età adulte e anziane, avendo la mortalità infantile raggiunto valori bassi già da tempo. Infatti, dei 5,4 anni guadagnati dagli uomini e dei 3,9 anni guadagnati dalle donne negli ultimi vent'anni, rispettivamente il 70% e l'80% sono da attribuire al calo della mortalità sopra i 45 anni.

Senza scostarci dall'argomento, il benessere del lavoratore è un tema di importanza fondamentale per le aziende.

I servizi che al momento vengono offerti più frequentemente sono, nell'ordine, buoni pasto o mensa (79%), flessibilità (orario ridotto o telelavoro, 58%), assistenza medica o burocratica (36%), servizi di conciliazione casa-famiglia (23%), *benefit* ricreativi e culturali (19%), servizi di mobilità (13%).

Un caso esemplare con lo scopo di dare risposta alla crescente domanda in tema di conciliazione fra vita privata e vita lavorativa è il caso di Eni. Nel 2007, parte in modo

organico il *Progetto Welfare*. Il progetto viene dapprima realizzato nelle società più grandi del gruppo per estendersi, poi, nel 2011, alle realtà medie e periferiche.

Il progetto è realizzato attraverso varie fasi: una di ascolto (con questionari somministrati ai dipendenti e focus group) e una di analisi delle richieste e delle aspettative per l'implementazione di nuove iniziative.

Le attività del *welfare* sono legate prevalentemente ai temi della "Famiglia", oltre che alla "Salute" e del "*Time & Money saving*".

Nel 2011 è aumentata l'offerta di servizi alla famiglia attraverso l'asilo nido aziendale e i campi scuola per i ragazzi più grandi, sia in città che in località di vacanza.

In particolare è stata completata la seconda fase del *Progetto Nido scuola Eni* che ha visto la realizzazione dell'asilo nido Eni, una struttura pedagogica e architettonica di eccellenza, situata a San Donato Milanese, con 60 bambini per il nido e 94 per la scuola d'infanzia.

Per dare risposta alla crescente domanda di opportunità e servizi, sono stati riconfermati, inoltre, i *Soggiorni Estivi Eni*, con circa 2000 partecipazioni, ed è stata proposta una nuova tipologia di soggiorno tematico a Grosseto, incentrato sull'apprendimento della lingua inglese e sull'ecologia marina, con una disponibilità di 250 posti.

Sono stati anche riconfermati i *Campus estivi in città*, estendendo l'iniziativa, oltre che alle sedi di San Donato Milanese e Roma, anche presso il sito di Sannazzaro de' Burgondi.

Nell'ambito della conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, è stato organizzato l'evento *Eninsieme*, un'iniziativa che ha coinvolto i dipendenti e i loro figli, i quali hanno avuto la possibilità di visitare l'ufficio del proprio genitore durante una giornata lavorativa([37]).

([37]) Si segnala, inoltre, che annualmente, sempre in una località diversa, Eni organizza il "Trofeo della Neve". Questa manifestazione sportiva è rivolta a tutti i dipendenti e alle loro famiglie che arrivano da tante società e da tante nazioni diverse.

7. Il *welfare* aziendale

Quando si fa riferimento al *welfare*, si vuole intendere un *modus* di guardare all'azienda in un'ottica dinamica, ed innovativa sviluppando progetti integrativi, di incentivazione e di supporto a quelli del sistema pubblico.

Il punto sul quale le aziende hanno maggiormente premuto è stato quello di soffermarsi ad iniziative strutturali per la flessibilizzazione del lavoro e la conciliazione per un aumento della qualità della produzione e dei servizi.

Tali iniziative hanno fatto sì che i dipendenti fossero maggiormente motivati a partecipare alla vita aziendale. I modelli di welfare realizzati, infatti, se sono implementati in maniera armonica possono comportare una redistribuzione egualitaria che incentiva la produttività nell'ambito del processo di globalizzazione anche sotto l'aspetto della qualità.

Il *welfare* aziendale è anche, un sistema di *flexible benefits* dove la retribuzione diventa flessibile nella misura in cui la parte variabile dello stipendio, erogato solitamente sotto forma di premi, è integrato con servizi "interni" offerti al dipendente, il quale non ricorre più all'acquisto degli stessi, all'esterno.

Si fa riferimento a diversi benefici collettivi erogati come contributi alle forme pensionistiche complementari e a casse o fondi sanitari integrativi istituiti tramite contratti collettivi. Sono quindi un'alternativa o un'aggiunta in alcuni casi, ai buoni spesa, asili, saune, servizi di lavanderia, bus navetta urbani, buoni, contributi per l'acquisto di libri o pc ecc.

Dunque i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione per lo più monetaria. Il vantaggio che si ottiene è duplice: aumento del potere d'acquisto del dipendente e diminuzione del costo del lavoro per l'azienda anche per effetto della detassazione prevista dall'art. 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi) che tra gli altri aspetti amplia il novero dei compensi esclusi dall'imponibile e nei quali sono ricompresi tutti quei servizi offerti dall'azienda alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

Nell'attuale contesto del *world wide web* interattivo, poi, sono sempre più numerose le aziende che offrono servizi e utilizzano la rete come snodo per l'erogazione dei *benefit* ai dipendenti. Tra queste si ricordano Merck Serono, Martini & Rossi, Lavazza, Sfk, Intesa Sanpaolo e Sas, dove, in particolare, è data la possibilità al dipendente di accedere on-line ad un'area riservata del portale aziendale per costruire autonomamente la componente del proprio pacchetto retributivo variabile.

Stando così le cose, il Welfare aziendale, si innova diventando anch'esso "al passo con i tempi" facendosi spazio "virtuale" dove gli utenti e gli erogatori di servizi si incontrano e collaborano attivamente per il bene comune.

7.1. I servizi aziendali di incentivazione

Alla luce della riforma Fornero sul lavoro, appare opportuno fare un passo indietro rispetto alla Legge 92/2012.

Il comma 12 dell'art. 4, pone alcune norme, molto restrittive per l'utilizzo di tutti gli incentivi all'assunzione definendo, al contempo, determinate fattispecie di esclusione del riconoscimento degli incentivi stessi. Vengono stabiliti i principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni, anche al fine di garantire una applicazione lineare delle misure già previste a legislazione vigente, compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della Legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della Legge 223/1991.

L'art. 8 comma 9 della Legge 407/90, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti di specifiche categorie di datori di lavoro, in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, una beneficio contributivo consistente nell'applicazione nella misura del 50% dei contributi previdenziali **e**d assistenziali. Nel caso in cui le assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.

La riforma Fornero disciplina i casi di *"non spettanza" degli incentivi.* Difatti si statuisce al comma 12 dell'art 4 che: - gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione *(lettera a);* - gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (lettera *b);* Inoltre gli *incentivi non spettano* se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva (lettera *c)*; gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincident**i** con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore (lettera *d).*

Ai sensi del comma 13, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro.

Le attività sono le seguenti: servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; servizi di

pulizia, custodia, portineria; servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; gestione di *call-center*, nonché l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali; costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Il comma 14 apporta alcune modifiche al richiamato articolo 8, comma 9 della richiamata Legge 407/1990, a fini di coordinamento con le modifiche apportate dal provvedimento in esame alla disciplina sui licenziamenti, di cui al precedente articolo 1, commi 37- 46.

In particolare, si prevede l'applicazione della richiamata agevolazione contributiva nel caso in cui le assunzioni non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati o sospesi non più per qualsiasi causa (come attualmente previsto) bensì licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi.

Infine, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (comma 15).

Un'importante e recentissima determina, la Regione Puglia ha destinato dei buoni servizio di conciliazione, finalizzati all'accesso ad una delle strutture (asilo nido, sezione primavera, centro diurno socioeducativo per minori) o ad uno dei servizi (centro ludico prima infanzia, ludoteca, centro polivalente per minori, servizi di educativa domiciliare per minori e per la prima infanzia, servizi innovativi e sperimentali per la prima infanzia e servizi socio-educativi per il tempo libero) rientranti nel Catalogo

dell'offerta per minori, i nuclei familiari residenti in Puglia in cui siano presenti uno o più minori tra 0 e 17 anni.

8. La contrattazione e i piani territoriali per la conciliazione vita - lavoro

Anche in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si confermano le differenze territoriali presenti in ogni atto di programmazione regionale, in ragione del fatto che ciascuna Regione ha optato per le tipologie di interventi maggiormente rispondenti ai propri fabbisogni, sia per introdurre azioni mai sperimentate, sia per implementare iniziative già collaudate.

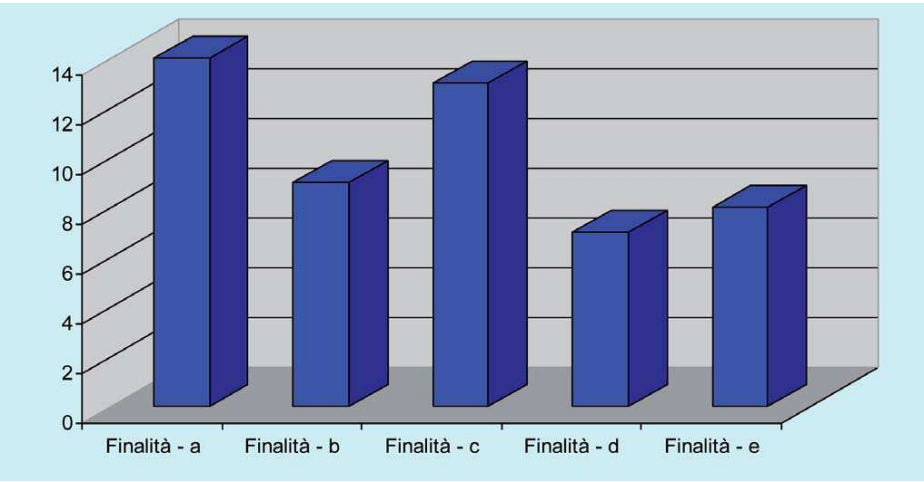
Rispetto alle finalità previste dall'Intesa, le scelte regionali si sono concentrate prevalentemente su quelle contrassegnate dalle lettere a), relativa alla "creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari ("mamme di giorno", educatrici familiari o domiciliari, etc.) definiti nelle diverse realtà territoriali" e c) relativa alla "erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di *voucher* / buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni / estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili, etc.) o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio, etc.)".

Gli interventi previsti da tali finalità sembrano fornire una risposta immediata alla carenza di servizi di cura per l'infanzia e per le persone adulte in difficoltà, emergenza che appare, al nord come al sud, un vero e proprio ostacolo per una equilibrata conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Più distanziate le altre finalità, quelle tendenti a incidere maggiormente sugli assetti organizzativi del lavoro, attraverso la proposizione di forme flessibili degli orari, di programmi di reinserimento o aggiornamento per le donne e gli uomini che usufruiscono di congedi parentali, e che, pertanto, rimangono per molto tempo lontani dalla produzione, di nuove forme di organizzazione dei tempi dei servizi pubblici per collegarli con le effettive esigenze dei cittadini.

La tabella e il grafico che seguono danno conto dell'articolazione dei programmi regionali sulla base delle finalità stabilite dall'Intesa.

Finalità	*Numero regioni*	*Regioni*
Finalità - a	14	Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta, Veneto
Finalità - b	9	Basilicata, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Molise, Piemonte, Puglia, Toscana, Veneto
Finalità – c	13	Abruzzo , Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta
Finalità – d	7	Abruzzo, Campania, Lazio, Piemonte, Puglia, Toscana, Veneto
Finalità - e	8	Campania, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sardegna, Toscana, Veneto.



Fonte: elaborazione CENSIS su dati ISTAT

Ma è ancor di più sotto il profilo della varietà di azioni, all'interno di ogni finalità, che è possibile rintracciare la molteplicità delle esperienze regionali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La tabella fornisce un quadro esaustivo dell'insieme di azioni programmate dalle Regioni con le risorse dell'Intesa, a riprova che, anche nell'ambito delle medesime finalità, le azioni proposte si differenziano per numero, tipologia di destinatari e di servizi, nonché per modalità gestionali prescelte.

Si evidenzia che, in base a quanto indicato dall'Intesa (art.3, c.8, lettera a), ciascun programma attuativo comprende almeno tre delle finalità specifiche previste nei casi in cui l'attribuzione delle risorse è stata superiore a € 1.500.000 e almeno due se l'assegnazione è stata inferiore a tale cifra.

Da rilevare, come in precedenza già anticipato, che nella maggioranza dei casi le risorse dell'Intesa rappresentano un vero e proprio valore aggiunto rispetto ad altre risorse, ordinarie o comunitarie, di cui le Regioni dispongono per l'attuazione di politiche sociali e assistenziali,

con la differenza non irrilevante che il ventaglio di opzioni offerto dall'Intesa, più ampio di quello proposto da altri documenti di programmazione, consente di sperimentare iniziative inedite o quantomeno meno frequenti.

Ci si riferisce, in particolare, alla promozione di "educatrici per l'infanzia" e di *tagesmutter* che, in alternativa ai nidi tradizionalmente intesi, propongono modalità di cura dei bambini a domicilio e alla formazione di tali figure, al fine di costruire un vero e proprio profilo professionale. In questo ambito, ma anche in quello dedicato alla cura degli adulti in difficoltà, si segnalano le proposte relative all'erogazione di *voucher* per l'acquisto di servizi di cura individuali o erogati da strutture, sulla falsariga di quanto già ampiamente sperimentato dalle Regioni con le risorse del Fondo sociale europeo.

Altrettanto interessanti le proposte relative alla promozione di modalità di lavoro flessibili, attraverso incentivi alle imprese per innovare istituti contrattuali adeguandoli il più possibile alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Più dettagliatamente, si illustrano di seguito le proposte regionali articolate per finalità specifica individuata.

Finalità specifica a) – Creazione o implementazione di nidi, nidi di famiglia, servizi e interventi similari ("mamme di giorno" educatrici familiari o domiciliari) definiti nelle diverse realtà territoriali
Basilicata: servizi innovativi per la cura dei minori ("cura su misura"): analisi e modellizzazione di servizi. ***Calabria: creazione o implementazione di nidi per l'infanzia (giochiamo insieme): avviso rivolto ai territori sprovvisti di servizi per l'infanzia.*** ***Campania: 1) Educatrice familiare o domiciliare; 2) Mamma accogliente.*** ***Emilia-Romagna: Conciliazione tramite sostegno a servizi educativi per la prima infanzia fi nanziamenti alle province per nuovi servizi.*** ***Friuli Venezia Giulia: SI.Con.TE sportelli di conciliazione: implementazione degli sportelli assistenti famigliari per l'erogazione*** ***dei servizi di conciliazione (baby sitter, istitutori, ecc.).*** ***Liguria: Creazione e implementazione di nidi per l'infanzia: avviso pubblico per i territori sprovvisti di servizi.*** ***Marche: Creazione o implementazione di nidi per l'infanzia (LIFE).*** ***Molise: Progetti madri al lavoro servizi innovativi per la a prima infanzia (tagesmutter).*** ***Piemonte: 1) Realizzazione di centri di custodia oraria (CCO) e di nidi in famiglia in Comuni privi di servizi per la prima infanzia; 2) Realizzazione di nidi aziendali anche in ambito rurale.*** ***Sardegna: Creazione o implementazione di nidi supporto ai Comuni sprovvisti di strutture per l'infanzia.*** ***Toscana: Offerta servizi educativi per la prima infanzia: bandi destinati ai Comuni per l'apertura di nuovi servizi educativi.*** ***Umbria: Sperimentazione regionale di nidi familiari sulla base delle esperienze delle tagesmutter.***

Valle d'Aosta: voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi per la cura dei bambini.
Veneto: 1) Implementazione nidi e servizi assimilati per potenziare le strutture per l'infanzia; 2) Implementazione nidi in famiglia (tagesmutter); 3) Implementazione "madri di giorno" sostegno alle associazione del terzo settore per l'erogazione dei servizi di infanzia.

Finalità specifica b) – Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature hardware e pacchetti software, attivazione di collegamenti ADSL

Basilicata: azioni a sostegno del reinserimento delle donne sul mercato del lavoro in seguito alla maternità (back to work - mamme a lavoro): analisi e modellizzazione di servizi.
Emilia Romagna: orientamento professionale a donne adulte con metodologia retravailler: azioni formative.
Lazio: attività di consulenza per facilitare il rientro delle donne al lavoro (alla ricerca del tempo perduto): il coaching aziendale per le donne.
Lombardia: sostegno alla maternità attraverso voucher maternità / paternità all'azienda, voucher premiante ad aziende che assumono madri escluse dal mercato di lavoro.
Piemonte: aggiornamento delle donne assenti dal lavoro per esigenze di conciliazione e facilitazione delle loro rientro al lavoro.
Puglia: sostegno alla genitorialità.
Sicilia: aggiornamento continuo delle donne assenti dal lavoro: attività formative.
Toscana: 1) Percorso formativo per il rientro al lavoro dopo lunghe

ssenze; 2) Newsletter alle dipendenti assenti per maternità;3) Colloqui prima e dopo la maternità.
Veneto: incentivi ad aziende Family friendly per nuove organizzazioni di lavoro.

Finalità specifica c) - Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni/estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili, ecc.) o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio)

Abruzzo: Voucher friendly: erogazione di incentivi per servizi di cura alle persone.
Calabria: Buoni per servizi per l'infanzia e per soggetti non autosufficienti.
Campania:Voucher di conciliazione.
Friuli Venezia Giulia: SI.CON.TE erogazione incentivi per l'emersione di lavoro di cura, incentivi per le donne occupate in ricerca di occupazione che assumono un assistente familiare per bambini o anziani.
Lazio: Incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher.
Liguria: erogazione di incentivi per servizi di cura in forma di voucher.
Lombardia: 1) una rete per la conciliazione tra soggetti pubblici e privati; 2) la dote conciliazione: voucher servizi alle madri lavoratrici.
Marche: implementazione di voucher per acquisto servizi socio educativi (OASIS): integrazione reddito del nucleo familiare a seguito del concedo parentale.
Molise: gestione dei buoni per i servizi nell'intervento.
Sicilia: buoni lavoro e voucher di conciliazione per favorire l'inserimento delle donne nel lavoro.

Toscana: 1) voucher di conciliazione per favorire l'accesso ai servizi privati dei bambini esclusi dai servizi comunali; 2)sostegno al lavoro di cura delle donne attraverso contributi economici a favore del caregiver.
Umbria: Progetto sperimentale "Family help": avviso per persone o famiglie disposte a sostenere donne madri che lavorano.
Valle d'Aosta: voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi di cura per gli adulti.

Finalità specifica d) - Sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o family friendly) come banca delle ore, telelavoro, part time, programmi localidei tempi e degli orari.

Abruzzo: Sostegno alle imprese per la riorganizzazione del lavoro fi nalizzata al reinserimento del lavoratore/lavoratrice dopo un periodo di congedo parentale.
Campania: Telelavoro.
Lazio: Telelavoro come modalità di lavoro facilitante ("Lontano dagli occhi vicino al cuore").
Piemonte: 1) sostegno a modalità fl essibili di organizzazione del lavoro (telelavoro, part time, job sarin; 2) sostegno alla costituzione delle banche dei tempi.
Sicilia: Modalità di prestazione di lavoro family friendly: attuazione dei programmi locali dei tempi e degli orari. Banca delle ore, telelavoro, part-time.
Toscana: Promozione di modalità organizzative fl essibili. Telelavoro.
Veneto: Programmi locali dei tempi e degli orari.

Finalità e) - Altri eventuali interventi innovativi e sperimentali proposti dalle Regioni e dalle Province autonome purché compatibili con le finalità della presente intesa.
Campania: ludoteca aziendale. ***Emilia Romagna: progetti innovativi territoriali per l'armonizzazione di tempi di vita e di lavoro - Attuazione di interventi previsti a livello distrettuale.*** ***Friuli Venezia Giulia: SI.CON.TE sistema integrato della conciliazione territoriale: costruzione di una rete.*** ***Lombardia: 1) Associazione tra imprese per sviluppare politiche di conciliazione all'interno delle aziende; 2) percorso conciliazione rivolto alle imprese attive nell'ambito della conciliazione.*** ***Piemonte: intervento sperimentale di incentivo all'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri.*** ***Puglia: patti sociali di genere.*** ***Sardegna: Papà in azione: bando per la realizzazione di progetti di informazione sul tema della conciliazione.*** ***Toscana: Cittadinanza del genere - Attuazione protocollo d'intesa con le Province.*** ***Veneto: Progetti audit famiglia e lavoro audit, modalità innovative dell'organizzazione del lavoro.***

Meno evidente appare la preoccupazione, più avvertita a livello europeo, di collegare le politiche di conciliazione ad esigenze demografi che([38]), laddove la scelta di avere dei figli potrebbe essere contrastata dalla difficoltà di inserimento o permanenza nel mondo del lavoro.

In realtà, le azioni di incentivazione ai congedi parentali, pur introdotte da alcune Regioni segnatamente per favorire il coinvolgimento dei padri nelle attività di cura dell'infanzia, non sembrano ancora essere adeguatamente accompagnate da misure

([38]) Council of the European Union, *Reconciliation of work and family life in the context of demographic change*, Draft Council Conclusions, Brussels, 20 April 2011

compensative delle perdite di salario e di *chances* che ogni allontanamento dal lavoro comporta.

8.1. Conciliazione e politiche dei tempi delle città

Gli accordi territoriali per la conciliazione hanno siglato la nascita di reti locali che hanno l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati in grado di concorrere e collaborare alla realizzazione di azioni e interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I soggetti che hanno aderito agli accordi territoriali hanno successivamente predisposto i Piani di azione territoriali che costituiscono lo strumento attraverso cui le reti definiscono e assicurano la realizzazione delle progettualità e degli adempimenti espressi negli accordi, a partire dalla realizzazione di un'analisi dei bisogni dei territori in tema di conciliazione.

Dalla lettura e dall'analisi dei 13 Piani (Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Mantova, Monza e Brianza, Pavia, Sondrio, Varese, Vallecamonica si possono dunque individuare le linee progettuali trasversali che stanno investendo i territori lombardi e le specifiche azioni messe in campo dai singoli territori per rispondere alle esigenze rilevate a partire dalle risorse sociali, economiche e produttive presenti.

I piani di azione territoriali costituiscono dunque un buon osservatorio per capire come le direttive regionali e i diversi documenti prodotti dalla Regione si concretizzano effettivamente in azioni dirette ai cittadini e alle imprese a livello territoriale e costituiranno la cartina al tornasole dei cambiamenti e degli impatti che effettivamente gli indirizzi e le scelte regionali saranno riusciti a produrre.

La realizzazione di una rete territoriale per la conciliazione, si propone tra gli obiettivi, quello di sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia – lavoro, con particolare attenzione alle esigenze del territorio.

Ciò che si vuole più specificamente raggiungere, è un adeguato sviluppo alla valorizzazione delle famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del

welfare ponendo in essere un complesso di azioni e di interventi rivolti a donne e uomini di differenti generazioni, attraverso una collaborazione tra persone, famiglie, associazioni, enti ed istituzioni.

La visione strategica che presiede alla definizione del Piano di intervento territoriale relativo alla rete per la conciliazione, sottolinea l'importanza di partire dalla famiglia e dalle persone, valorizzando i soggetti sociali; orientare ed ottimizzare quello che già si sta cercando di porre in essere in tale prospettiva; ricondurre ad unità tutto ciò che è diviso nell'organizzazione territoriale, creando i collegamenti tra i vari interventi.

L'obiettivo del piano di intervento territoriale, pone le basi per l'attivazione e la gestione dei processi locali partecipati, per favorire l'ottimizzazione delle risorse mettendo a sistema le azioni locali e per la valorizzazione e lo scambio di buone pratiche.

8.2. Conciliazione e territorio: l'esperienza della provincia di Milano

La conciliazione vita – lavoro, comprende un ambito di intervento abbastanza articolato ed ampio, che coinvolge l'organizzazione aziendale, le dinamiche del mercato del lavoro, la gestione delle risorse umane, la divisione dei ruoli all'interno della famiglia, le politiche sociali, le organizzazioni dei servizi di cura.

Questi sono i principali aspetti che sono stati affrontati sul territorio della provincia di Milano negli ultimi anni attraverso un'implementazione operativa delle politiche conciliative, che ha tenuto conto della dimensione trasversale delle stesse realizzando numerosi interventi che sono entrati nella vita degli individui, delle famiglie delle organizzazioni produttive, delle politiche di *welfare*.

Nello specifico, gli interventi ed i progetti realizzati sul territorio dei soggetti aderenti all'Accordo di collaborazione per la realizzazione della rete territoriale per la Conciliazione di Milano sottoscritto in data 7 luglio 2011, hanno coinvolto: **gli enti locali**, rispetto ad interventi volti ad aumentare la capacità di programmazione delle politiche di *welfare* locale, la creazione di servizi e la promozione di politiche temporali; **le aziende** che sono state chiamate a sperimentare forme di flessibilità concordata ed iniziative di formazione al rientro dalla maternità e paternità; **gli individui,** uomini e donne coinvolti in percorsi formativi ed informativi allo scopo di

promuovere una diversa cultura di condivisione delle responsabilità familiari per la cura dei figli e persone anziane.

Partendo da questi propositi ed in tale direzione, le "buone pratiche" realizzate dai soggetti firmatari l'Accordo, hanno ottenuto l'obiettivo di promuovere e sostenere un legame positivo tra lavoratrici madri e lavoratori padri, e il mondo del lavoro. Hanno inoltre contribuito a sviluppare e consolidare nuovi modelli organizzativi d'impresa, che non possono prescindere da innovative modalità di gestione del tempo di lavoro e di politiche di conciliazione.

La rete per la conciliazione è costituita da quei soggetti del territorio (istituzioni, pari sociali, portatori di interesse) che riconoscono come necessaria e strategica la diffusione nel territorio di una cultura orientata alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con un'ottica particolare alla promozione delle pari opportunità tra i generi e d un'attenzione specifica alle famiglie.

La Rete per la Conciliazione, rappresenta inoltre un importante strumento per il territorio per sperimentare una modalità di progettazione condivisa e partecipata che coinvolge un ampio spettro di attori locali, in grado di orientare le politiche attive del lavoro, il *welfare* locale, le politiche di sviluppo del territorio.

La Rete per la Conciliazione si configura, per i soggetti coinvolti, come un'opportunità per valorizzare e rendere visibili esperienze, *best practices*, servizi a supporto della conciliazione; distinguendosi altresì, come un importante spazio di confronto, formazione ed informazione, indispensabile per mettere a "sistema" le iniziative territoriali e promuoverne lo sviluppo e la moltiplicazione dei risultati.

Tra le attività propedeutiche alla creazione ed istituzione della rete territoriale – Filiera della Conciliazione, vi è una ricognizione puntuale delle banche dati o di eventuali altre risorse informative che in un'ottica di integrazione possono concorrere alla strutturazione della mappatura degli attori del territorio; una mappatura e un'analisi della attività specifiche degli sportelli di assistenza sul territorio, presso gli enti promotori dell'Accordo, che svolgono attività di accompagnamento e sostegno al cittadino ed alla famiglia in risposta ai diversi bisogni di conciliazione dei tempi; definizione delle modalità di integrazione e di strutturazione delle informazioni già disponibili sia dal punto di vista tecnico, ed informativo che promozionale.

Al fine di contribuire all'ottimizzazione del dialogo tra le istituzioni, gli enti locali, le parti sociali e gli operatori e di aumentare il livello di consapevolezza dei cittadini del territorio, le iniziative di comunicazione ed informazione si concentrano sul: favorire la massima visibilità dei risultati raggiunti grazie alle attività realizzate e finanziate nell'ambito del presente Pino Territoriale; favorire lo scambio delle iniziative di eccellenza in ambito progettuale affermatesi negli ani passati e che hanno visto il coinvolgimento degli enti firmatari dell'Accordo territoriale; offrire un servizio di informazione ed orientamento per favorire la conoscenza dei meccanismi di accesso agli strumenti di conoscenza e sviluppo resi disponibili attraverso la Filiera della Conciliazione.

Gli obiettivi specifici individuati all'interno del Piano sono:

a) creazione della Rete territoriale per la conciliazione vita – lavoro;

b)analisi della domanda ed individuazione delle priorità territoriali;

c) attività di coordinamento e potenziamento dei servizi di informazione e di consulenza per le imprese ed i cittadini;

d) mappatura della filiera dei servizi di conciliazione vita lavorativa e vita familiare;

e) sperimentazioni di azioni innovative finalizzate all'implementazione della dote conciliazione famiglia – lavoro;

f) individuazione di percorsi informativi, formativi e di accompagnamento per le PMI;

g) attività di *fund raising* e modelli di integrazione delle risorse.

Il piano prevede diversi livelli di formazione, sulla base degli obiettivi da raggiungere, in modo tale da far consentire a tutti coloro che sono coinvolti negli interventi, di comprendere gli obiettivi del Piano, di condividerli ed attuare comportamenti o assumere decisioni coerenti. La funzione di monitoraggio e di verifica verrà governata attraverso:

- qualità del processo di conciliazione territoriale avviato riguardante il livello di partecipazione e grado di soddisfazione dei soggetti aderenti al progetto; -analisi quantitativa degli interventi attivati e realizzati; analisi quantitativa dei destinatari raggiunti; - valutazione circa il grado di innovatività degli interventi attivati e realizzati; valutazione circa la sostenibilità del progetto e conclusione della sperimentazione.

8.3 L'esperienza del territorio della provincia di Bari

Il Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi è uno strumento di pianificazione territoriale, per la realizzazione dell'organizzazione dei tempi della città e migliorare le condizioni di fruizione quotidiana dei servizi, attraverso la qualificazione dei programmi di azione per lo sviluppo economico, lo sviluppo urbano sostenibile e l'inclusione sociale, al fine di sostenere le pari opportunità fra uomini e donne e di favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé delle persone che risiedono sul territorio regionale, anche temporaneamente.

Anche per la città di Bari è stato presentato lo studio di fattibilità del Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi. Tale programma di lavoro si inserisce nell'ambito delle politiche regionali dei servizi alle persone, del benessere e delle pari opportunità. Si tratta di una sfida e in parte quasi di una scommessa progettare le politiche temporali e spaziali per la città di Bari. Si tratta di affrontare il tema del governo del territorio non solo dal punto di vista dello spazio, inteso secondo la tradizionale visione urbanistica bensì integrandolo con la prospettiva della mobilità, della cultura, della socialità, dei servizi sociali, della scuola, delle esigenze delle donne, degli anziani e dei bambini. Significa gettare le basi per un nuovo modo di fare politica e promuovere sistemi di vita qualitativamente sostenibili.

Si tende ad individuare le potenzialità e i limiti di un approccio tradizionale alla pianificazione che spesso si concentra sulle strutture e sulle infrastrutture senza tenere in adeguata considerazione i modi attraverso cui questi spazi saranno abitati dai cittadini e percepiti dagli stessi. L'obiettivo di programma è quello di salvaguardare tutti quegli aspetti del vivere quotidiano, del benessere, degli interscambi relazionali e di accesso ai servizi che rappresentano oggi la base essenziale del vivere all'interno delle città.

E così spesso ci si trova a progettare spazi che non acquisiscono nel tempo il valore auspicato o a proporre tempi che non sono più quelli tradizionali scanditi dai ritmi regolari del lavoro e della famiglia.

La crisi che oggi stiamo vivendo rappresenta un forte rischio per la coesione sociale ma può essere al contempo una grande opportunità se si riuscirà a coglierne in controluce gli effetti indiretti. Nei momenti di grave difficoltà, infatti, le comunità storicamente reagiscono aiutandosi e comprendendo che solo insieme si può costruire un presente migliore.

Ed è in questi momenti che proprio il terzo settore, il volontariato e le istituzioni devono collaborare maggiormente, valorizzando quello che alcuni definiscono il proprio "capitale sociale", la risorsa relazionale e comunitaria che spesso giace nascosta tra le pieghe di una Città.

Il PTTS([39]) prevede 14 azioni progettuali sperimentali in 4 macroambiti di azione ed interesse: - Mobilità sostenibile urbana; - Conciliazione tempi vita-lavoro delle donne e delle famiglie - Maggiore accessibilità ai Pubblici Servizi - Qualità Urbana.

Un lavoro ambizioso di coinvolgimento e partecipazione attiva di diversi spazi di vita dei cittadini che verrà sostenuto dall'attivazione dell'Ufficio Tempi e Spazi presso la Ripartizione *Welfare* e che rimarrà in dote alla nostra città. Un luogo che potrà diventare un laboratorio aperto alle associazioni e alla cittadinanza per proporre nuovi servizi, nuove iniziative e nuove politiche temporali in linea con le esigenze di conciliazione vita-lavoro, con lo spazio urbano e gli orari pubblici, nel tentativo di conciliare il mondo delle imprese con le esigenze delle famiglie, dei minori, degli enti e istituzioni. A tal fine sarà formalmente costituito un tavolo di concertazione permanente cui aderiranno esponenti e rappresentanti dei diversi ambiti di interesse e territoriali, pubblici e privati.

CAPITOLO III

LE NOVITA' E LE PROSPETTIVE *DE JURE CONDENDO* DEL QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO

Sommario: **1.** Le novità legislative su permessi, orari e congedi alla luce del decreto legislativo n. 119/2011e della Riforma Fornero - **1.1.** Progetti pilota nazionali su scala europea - **1.2.** *Work and Family Audit* – Austria, Francia e Germania **– 1.3.** *Audit* famiglia lavoro - Italia - **1.4.** I congedi in Europa - **2.** I contributi agevolati ed il regime fiscale – **3.** Azioni per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori e le novità della riforma Fornero. La formazione continua degli adulti – **4.** La legge 9 agosto 2013 n. 99: Novità a sostegno dell'occupazione e alcuni correttivi alla Legge Fornero - **5.** Riflessioni conclusive

([39]) Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi

1. Le novità legislative su permessi, orari e congedi alla luce del decreto legislativo n. 119/2011 e della riforma Fornero

In Italia la normativa cardine in materia di sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città. Lo strumento è l'art. 9 il quale prevede nelle aziende, e con la sensibilizzazione delle parti sociali, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. Molto utilizzato è il termine flessibilità per indicare il livello di elasticità con cui i lavoratori entrano/escono dal mercato del lavoro. Si parla spesso, infatti, di flessibilità in uscita dal mercato (licenziamenti) e in ingresso (assunzioni o inserimenti lavorativi). L'Unione Europea da anni sollecita la flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Tale strumento è volto ad assicurare il passaggio da un posto di lavoro all'altro riducendo i disagi derivanti da periodi di disoccupazione o inattività, dall'altro individuando il contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma contrattuale prevalente. In questa direzione ha inteso andare anche la recente Legge n. 92/2012 (cosiddetta Riforma Fornero) che accanto ad una facilitazione dei meccanismi di uscita dal mercato del lavoro (procedure di licenziamento) ha predisposto un sistema stabile e generalizzato di ammortizzatori sociali. Va da sé che il termine "flessibilità" così inteso è poco gradito alle rappresentanze dei lavoratori così come ai lavoratori e alle lavoratrici, poiché li espone maggiormente al rischio di perdere il posto di lavoro.

Inoltre il termine "flessibilità", presenta diverse accezioni, come ad esempio a riguardo dell'orario di lavoro e cioè il monte ore che ciascun/a lavoratore/trice è tenuto/a a prestare ai sensi del contratto di lavoro che ha sottoscritto.

Altra area a cui il termine "flessibilità" può far riferimento è la flessibilità che gli addetti ai lavori definiscono funzionale anziché numerica. Si parla quindi di una flessibilità che ridefinisce l'orario di lavoro non solo sulla base delle esigenze aziendali e produttive legate al "numero" dei lavoratori/trici ma anche di quelle del lavoratore/trice

stesso/a e che ammette che gruppi e categorie di lavoratori/trici possano individuare profili orari diversi applicando la stessa normativa sul lavoro ma insistendo su istituti poco diffusi sebbene contrattualmente previsti. Tali istituti consentono ai lavoratori di ridefinire il proprio orario di lavoro in accordo con l'azienda anche in sintonia alle necessità rinvenienti dalla propria vita privata e familiare. Si tratta in particolare dell'istituto della banca delle ore, del tele-lavoro, della flessibilità in entrata e uscita, del lavoro a distanza, del *part-time*, di quello che alcune aziende hanno ribattezzato lavoro agile.

La Riforma Fornero ha invece conferito ai contratti collettivi la facoltà di stabilire le "condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche". In sostanza il lavoratore può recedere dal consenso che aveva dato in precedenza alla variazione della collocazione della sua prestazione e anche alla possibilità di richiedergli straordinari. Alla stessa stregua, per talune categorie di lavoratori/trici (con familiari affetti da patologie, piuttosto che lavoratori studenti) è concesso di revocare il consenso allo svolgimento della prestazione orario parziale in forma elastica o flessibile.

Uno dei *target* della Strategia di Lisbona puntava al raggiungimento, entro il 2010, del tasso di occupazione femminile pari al 60%. Alcuni Stati membri hanno raggiunto questo traguardo già nel 2010, altri come la Francia e l'Austria lo hanno superato (rispettivamente 60,4% e 65,8%). In questi Paesi si riscontra un *trend* positivo nell'ambito della richiesta da parte dei padri di poter usufruire dei congedi parentali per poter disporre di più tempo da trascorrere con i propri figli.

Le norme sui congedi parentali differiscono in maniera considerevole tra i vari Stati membri. Le differenze, sostanzialmente riguardano la durata del congedo, se esso viene o meno retribuito e in che misura. In quasi tutti i Paesi, però, si va delineando la tendenza a considerarli strumento per conciliare le cure familiari con l'attività lavorativa. La nuova Direttiva sui congedi parentali([40]) stabilisce il diritto dei lavoratori che rientrano dal congedo parentale a richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. Per quanto

([40]) Direttiva n. 2010/18/UE adottata dal Consiglio europeo l'8 marzo 2010.

riguarda i tempi di attuazione, la Direttiva assegna agli Stati un termine di due anni elevabile a tre.

La Strategia di Lisbona richiedeva, inoltre, di elevare il tasso di copertura dei servizi all'infanzia al 33% per i bambini al di sotto dei tre anni e almeno al 90% per i bambini dai tre anni in su.

Tra gli Stati virtuosi solo la Francia può vantare il raggiungimento di entrambi i *target*.

Secondo il *Report on equality between women and men 2010*, in Europa circa il 30% delle donne in età da lavoro con responsabilità di cura familiare ha lasciato il proprio lavoro o lavora *part time* – anche se preferirebbe lavorare a tempo pieno – a causa della mancanza di servizi per l'infanzia. Sembra quasi che i servizi all'infanzia e la possibilità di usufruire dei congedi parentali non siano più sufficienti per assicurare misure di conciliazione lavoro famiglia.

In questo contesto emerge chiaramente la carenza di un ruolo pregnante delle imprese, ovvero manca l'attenzione da parte delle imprese verso i propri dipendenti. Sembra essere, quindi, inevitabile, che le imprese tengano in considerazione quelle che sono le esigenze dei lavoratori e il loro "grado di soddisfazione". Un dipendente che lavora in un'impresa in cui viene posta attenzione ai bisogni e alle necessità dei lavoratori è più motivato, lavora meglio e sarà più produttivo.

Investire nelle politiche di conciliazione produce vantaggi economici e sociali anche per le imprese, nell'ottica della diminuzione dell'assenteismo del personale; rientro più rapido al lavoro dopo periodi lunghi di assenza per congedi; maggiore attrattività dell'impresa per nuovi collaboratori e collaboratrici. La stima costi benefici dipende, comunque, dalle caratteristiche delle aziende: il settore di intervento, il numero dei dipendenti, la struttura organizzativa, il paese in cui si trova ad operare.

Migliori politiche di conciliazione si raggiungono attraverso l'integrazione delle diverse misure. Sono necessari servizi all'infanzia, orari flessibili ed un'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende che sia *family friendly*.

1.1. Progetti pilota nazionali su scala europea

In Europa, anche se ancora su piccola scala, esistono progetti pilota nazionali o strumenti di certificazione e *audit* che rappresentano iniziative di successo a sostegno dei lavoratori dipendenti. Nelle aziende del settore privato si stanno implementando politiche che rendano il luogo di lavoro *family friendly*.

Nel 2009 l'*European business test panel* ha avviato una consultazione nell'ambito della comunità economica, al fine di rilevare quali fossero le attitudini delle imprese europee nei confronti delle politiche di conciliazione e delle misure *family friendly*. Scopo del questionario è stato quello di informare i *policy maker* degli Stati membri sulla percezione dei dipendenti nei confronti delle politiche di conciliazione all'interno delle aziende.

L'indagine è stata condotta nell'ambito del contesto della *European alliance for families*, iniziativa attraverso cui l'Unione europea cerca di supportare la modernizzazione delle politiche per la famiglia negli Stati membri. Agli intervistati è stato chiesto di guardare oltre l'attuale crisi economica e considerare il rientro dell'economia in un *trend* di sviluppo ordinario. L'attenzione è stata focalizzata sulla struttura demografica e sui cambiamenti sociali in atto, avendo questi fattori un impatto rilevante sulle politiche delle risorse umane aziendali e sulla domanda dei prodotti.

Sul tema del ruolo *family friendly* delle aziende, del 47,2% degli intervistati il 26,5% ha percepito il tema come "molto importante".

Riguardo gli effetti dell'attuazione di politiche *family friendly* sui dipendenti, il 60,3% degli intervistati ha risposto che queste consentono di dare un'immagine positiva dell'impresa e ne dimostrano la sua responsabilità sociale. Più della metà degli intervistati, poi, concorda sul fatto che politiche aziendali *family friendly* contribuiscono a ridurre il tasso di assenteismo, attraggono personale più qualificato e migliorano la produttività.

Nell'ambito del programma *Allianz fürdie familie* si sono distinte due buone pratiche: le Alleanze locali per la famiglia e l'*Audit beruf & familie*. Il termine *audit*, derivato dal latino *audire*, è una procedura attraverso cui i processi sono analizzati e sistematicamente rivisti.

L'*audit* Famiglia & Lavoro sostiene un progetto culturale specifico delle imprese nei confronti delle famiglie. Esso si inserisce nel solco di un processo di valutazione sistematica, documentata e obiettiva delle politiche del personale adottate da un'impresa, che porta alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliazione famiglia – lavoro.

Nei paesi in cui è stato maggiormente sviluppato (Austria e Germania) l'*audit* è riconosciuto come un efficace strumento di gestione del capitale umano, che consente una sempre migliore gestione delle risorse umane.

1.2. *Work and family audit* – Austria, Francia e Germania

Il *Work and family audit* ha le sue radici nell'*American family friendly index*. Il *Beruf und famiglie GmbH* tedesco ha sviluppato l'*audit* in ciò che è detto *European work and family audit*, al fine di assicurarne la diffusione in Europa e l'emissione delle licenze per gli usi nazionali. Il Ministero federale austriaco dell'economia, famiglia e gioventù è il licenziatario dello *standard*, ma ha delegato ad un ente esterno privato le attività operative. Questo assicura che le imprese, che detengono un certificato *work and family*, possono far riferimento anche alla certificazione *European work and family audit*.

Il governo austriaco ha introdotto questo strumento adattandolo alle condizioni economiche nazionali. Il modello austriaco ha, quindi, radici nello Stato nazionale, ed è stato implementato per volontà del *Bundesministerium für soziale sicherheit, generationen und konsumenschutz*. È stato in seguito istituito presso il Ministero un ufficio con la funzione di centro di coordinamento.

L'audit può essere implementato nelle imprese di tutti i settori e dimensioni, qualsiasi forma giuridica abbiano e può essere audita l'intera azienda o parte di essa. Il Ministero delle politiche per la famiglia austriaco declina il campo di azione dell'audit, mentre l'impresa pubblica *Famile&Beruf Mangement GmbH*, nata nel 2006, ha lo scopo di sostenere e coordinare le iniziative e le offerte già esistenti, promuovere nuove azioni ed elaborare strategie di conciliazione da diffondere a livello nazionale e locale. Essa, inoltre, programma l'audit attraverso la formazione di auditor *freelance*.

Compito degli auditor è principalmente quello di identificare i bisogni dell'azienda attraverso sessioni con il *management* e i dipendenti, impostando un piano che illustri gli obiettivi da raggiungere in un determinato lasso di tempo.

Il processo dura tre anni. Dopo sei mesi l'azienda riceve il primo certificato nazionale, il cosiddetto *Basic certifi cate*, attestante che nell'impresa sono state inserite misure *family friendly* in modo vincolante. L'impresa è, così, autorizzata a utilizzare il marchio di qualità *european work and family audit*. Dopo tre anni d'implementazione, l'impresa viene premiata con il primo certificato.

Trascorsi questi tre anni, l'impresa può richiedere di essere audita di nuovo e così, dopo un periodo di ulteriori tre anni, ricevere il secondo certificato. Il costo di un ciclo di audit per un'impresa varia dai 7.000 ai 10.000 euro. Parte dei costi sostenuti sono rimborsati dallo Stato e la percentuale di rimborso varia in base alle dimensioni dell'impresa.

Perché le imprese dovrebbero sottoporsi a questa certificazione? L'audit traccia un percorso che va dallo *status* aziendale al raggiungimento dell'obiettivo.

Lo *status* delle politiche aziendali *family friendly* per le risorse umane è identificato partendo da un'analisi della cultura aziendale; il raggiungimento dell'obiettivo è invece determinato attraverso la pianificazione delle attività con il *management* e i lavoratori. Dopo che l'azienda ha ricevuto il *basic certificate*, è annualmente tenuta a produrre un rapporto che documenti i progressi che si sono avuti nell'implementazione di determinate misure *family friendly*. Ciò al fine di assicurarne un'attuazione che sia sostenibile. I campi di azione che vengono vagliati sono: • l'orario di lavoro: orari di lavoro flessibili permettono all'azienda di realizzare un'organizzazione del lavoro che si adatti in modo veloce ai cambiamenti interni e permetta ai dipendenti di meglio conciliare i propri bisogni con l'attività lavorativa; • i contenuti e il processo lavorativo: i processi di lavoro rispettosi delle richieste familiari dei lavoratori ampliano le modalità organizzative dell'azienda e responsabilizzano e motivano i dipendenti; • il luogo di lavoro: le tecnologie informatiche consentono all'impresa di organizzare e gestire luoghi di lavoro decentrati e alternativi all'ufficio, dando, così, ai dipendenti la possibilità di conciliare le loro esigenze familiari con l'attività lavorativa; • la politica di informazione e di comunicazione aziendale: la costante attività di diffusione delle informazioni sulle politiche di conciliazione adottate è indispensabile al fine di

realizzare le azioni stesse; • le competenze dirigenziali: il rafforzamento delle attività formative rivolte ai dirigenti permette di rilevare l'esistenza di una politica aziendale volta alla conciliazione; • lo sviluppo del personale: tenere in considerazione anche la sfera familiare dei dipendenti nell'ambito della pianificazione delle carriere, permette all'azienda di poter contare su collaboratori competenti e in grado di realizzare le strategie aziendali; • le componenti della retribuzione: oltre agli incentivi/premi previsti dalla contrattazione collettiva, l'azienda può offrire sostegni finanziari collegati alla situazione familiare del dipendente; • i servizi di supporto alla famiglia: l'offerta, da parte dell'azienda, di servizi di cura e assistenza per bambini e per altri familiari a carico permette di realizzare una delle più importanti prerogative per rendere effettiva la conciliazione lavoro famiglia, in quanto è elemento di garanzia per i lavoratori e riduce il tasso di assenteismo per le aziende; • peculiarità dell'organizzazione: si tratta di iniziative e azioni di conciliazione legate a particolari situazioni e a particolari strutture organizzative aziendali; • il modello di rilevazione dei dati per la politica di gestione del personale: la raccolta delle informazioni e dei dati sottoforma di indicatori economici e aziendali consente di valutare l'efficacia delle azioni di conciliazione e di raggiungere gli obiettivi fissati, al fine di orientare le politiche e le strategie future. Sul territorio nazionale 175 imprese hanno intrapreso il percorso di audit, la maggior parte di queste ha già ricevuto il primo e il secondo certificato di qualità. Tra loro ci sono 21 aziende del settore finanziario, 20 operatori turistici, 19 aziende sanitarie, 4 ministeri e 10 pubbliche amministrazioni. Da questi dati emerge che circa 66.000 dipendenti austriaci lavorano in aziende che hanno una certificazione *family friendly*.

FRANCIA - La cosiddetta "Carta societaria della genitorialità" è stata lanciata dal Ministero del lavoro, relazioni sociali, famiglia e solidarietà francese nell'aprile del 2008. Questa iniziativa si differenzia fortemente dall'audit e nel contesto europeo può essere caratterizzata come unica nel suo genere. Raccoglie al suo interno 170 imprese firmatarie, ciò significa circa 1,5 milioni di dipendenti francesi.

La Carta è stata creata in seguito al fatto che in Francia due aziende su tre non implementavano misure a supporto delle donne che rientravano dopo il congedo parentale e perché due padri su tre avevano espresso il desiderio di poter meglio conciliare l'attività lavorativa con la famiglia.

Le azioni contemplate nella Carta coinvolgono quattro aree di intervento: servizi di supporto alla vita quotidiana dei dipendenti; sostegno economico; organizzazione del lavoro attraverso la concessione del *part time*, l'orario flessibile e la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa al di fuori del luogo di lavoro; sostegno per una migliore organizzazione del lavoro e supporto alla dirigenza. I datori di lavoro che volessero firmare la Carta lo possono fare compilando il *format* che si torva *on line* illustrando sia le misure di conciliazione esistenti che le azioni programmate.

L'unica misura di valutazione prevista è una supervisione annuale da parte dell'Osservatorio per la genitorialità che svolge un'analisi sull'effettiva applicazione delle azioni contenute nel *format* siglato. L'Osservatorio è nato con lo scopo di persuadere le aziende europee ad implementare azioni che siano di sostengo ai lavoratori con figli. Gli obiettivi che perseguono sono la promozione della *Corporate parenthood charter*, l'organizzazione di seminari divulgativi rivolti alle imprese che vogliono condividere le loro politiche di conciliazione e diffondere buone pratiche e la valutazione dei cambiamenti all'interno delle aziende in merito alle misure che sono state introdotte a favore dei dipendenti con figli.

A differenza dell'audit austriaco non è previsto alcun costo per la registrazione, ma ai firmatari non viene fornito un "pacchetto" di consulenza sulla conciliazione anche se, attraverso l'Osservatorio, esiste la possibilità di consultare le imprese che hanno già siglato la Carta e di scambiare le buone pratiche attuate con successo.

GERMANIA - Iniziato e commissionato dalla Fondazione Hertie il *Work & Family Audit*, in Germania è stato sviluppato nel 1996. Con lo scopo di implementarlo, la Fondazione Hertie ha creato il *Beruf & Familie gemeinnützig GmbH*, un'impresa non profi t a responsabilità limitata che detiene i diritti del marchio europeo*Work & Family Audit*.

Al fine di espandere il *Work & Family Audit*, in modo uniforme nei Paesi europei, il *Beruf & Familie gemeinnützig GmbH* ha commissionato lo sviluppo dell'*European work and family audit*. Si tratta di uno *standard* minimo europeo obbligatorio basato su numerosi anni di esperienza con lo scopo di uniformare l'*auditing* nell'ambito delle politiche per la famiglia in tutti gli Stati contraenti.

Questo consente non solo il riconoscimento transfrontaliero del premio, ma pone le basi per lo sviluppo di uno standard di qualità sul tema *family friendly* delle aziende e delle

organizzazioni. Lo *European work & family audit* guida le aziende attraverso un processo interno di definizione e implementazione di misure orientate verso le esigenze delle famiglie nell'ambito delle politiche per l'occupazione. Prima di tutto l'azienda dovrà determinare lo status delle misure di conciliazione già attuate e accertarne il potenziale di sviluppo con l'aiuto di un catalogo dei criteri. Consulenti debitamente formati accompagnano l'azienda nel percorso dell'audit. Il processo può aver luogo, come accade anche in Austria, in tutte le funzioni aziendali o in parte di esse. Grandi aziende con differenti segmenti economici o che hanno un'organizzazione decentralizzata possono richiedere audit più numerosi.

Il marchio viene concesso gratuitamente per un anno, nel corso del quale l'ente licenziatario dovrà dimostrare il percorso intrapreso. L'ente locale licenziatario del marchio è l'istituzione nazionale o regionale, che ha ottenuto per contratto i diritti per l'implementazione e l'attuazione dell'*European Work & Family Audit*, e, come tale, è *partner* di riferimento per l'Ufficio europeo di coordinamento, organo che tutela la qualità e sorveglia il processo dell'audit. È competente per la revoca dei diritti di ciascun ente licenziatario.

Tiene il regolare contatto con gli enti licenziatari e/o i Consigli dell'*audit* e li informa su tutti gli sviluppi in materia.

Possono essere enti licenziatari istituzioni ed organizzazioni di importanza per il lavoro, l'economia e/o la famiglia, come per esempio ministeri, assessorati, associazioni, enti, fondazioni.

Nel 2004 l'*Audit Beruf & Familie* riceve il patrocinio dei Ministeri della famiglia e dell'economia sancendo così il ruolo dell'audit come strumento privilegiato per attuare le politiche di conciliazione.

Nel maggio 2005 il governo tedesco ha istituito un premio nazionale rivolto alle aziende che avevano partecipato ad una competizione sostenuta dai sindacati e dalle associazioni datoriali denominato "La famiglia: un fattore di successo".

Il premio è stato istituito per far conoscere quelle aziende che particolarmente si sono distinte nella promozione di azioni positive volte alla conciliazione dei loro dipendenti. Una volta in ogni legislatura, quindi ogni quattro anni, si svolge tale competizione. Il

premio viene dato a tre categorie di imprese in base alla loro grandezza: piccole (fino a 50 dipendenti), medie o grandi (più di 500 dipendenti).

C'è poi una menzione speciale per quelle aziende che hanno introdotto soluzioni innovative per la cura dei più piccoli ed hanno adottato i migliori modelli che consentono il reinserimento dei lavoratori dopo un lungo periodo di congedo**.**

1.3. *Audit* famiglia lavoro – Italia

In Italia non esistono prassi consolidate di audit e non sono state definite linee guida nazionali, ma a livello regionale stanno emergendo alcune realtà fortemente collegate ad altre esperienze effettuate in ambito europeo.

La Provincia Autonoma di Bolzano è impegnata da diversi anni a facilitare la conciliazione famiglia lavoro attraverso il varo di numerose iniziative. Tra queste azioni rientra l'*Audit* Famiglia – Lavoro, introdotto in Alto Adige come progetto pilota nel 2004 e completato nel 2006.

Il progetto è stato cofinanziato dal Fondo sociale europeo, dal Ministero del lavoro e dalla Provincia autonoma di Bolzano.

Il progetto è stato implementato sulla base dello *european work & family audit*, finanziato nel 2003 dalla Commissione europea, in cui l'Ufficio famiglia, donna e gioventù della Provincia autonoma di Bolzano ha rappresentato la componente italiana della *partenrship* di sviluppo internazionale formata da Germania, Austria, Francia, Italia e Ungheria.

Il modello in uso in Alto Adige, che vede la Provincia di Bolzano titolare della licenza e del certificato *Audit* Famiglia & Lavoro limitatamente al suo ambito territoriale di competenza politico-amministrativa, ha però in sé tutte le caratteristiche dei modelli nazionali di gestione dell'audit, così come normato dalle linee guida europee. Si tratta di uno strumento di analisi organizzativa che consente di monitorare le modalità con cui un'organizzazione attua le politiche di gestione del personale orientate alla famiglia. È un processo di valutazione sistematica che permette di verificare la politica di gestione del personale e di individuare obiettivi e provvedimenti per migliorare le possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro nelle organizzazioni.

Nel 2010, dopo un'iniziale sperimentazione, la Provincia autonoma di Trento ha

adottato lo standard *Family Audit*. Per diffondere sul territorio italiano lo *standard* che consente di favorire la conciliazione famiglia-lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private, l'8 novembre del 2010 è stato siglato un protocollo d'intesa per la promozione a livello nazionale del *Family Audit* tra il Sottosegretario di Stato delegato alle politiche per la famiglia e la Provincia autonoma di Trento.

Il *Family Audit* concorre a realizzare il "distretto famiglia" inteso quale circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale politiche differenti e, conseguentemente, attori diversi per ambiti di attività e finalità, operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare. Le attività di ciascun ambito del distretto famiglia sono orientate verso il benessere familiare tramite specifici requisiti che possono essere obbligatori e facoltativi. Uno di questi ambiti è rappresentato dallo *standard Family Audit*.

L'audit aiuta le organizzazioni a realizzare un efficace, consapevole, duraturo ed economicamente sostenibile bilanciamento tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei collaboratori.

L'obiettivo primario dell'audit è promuovere e sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni attraverso una migliore conciliazione famiglia e lavoro.

L'audit, dalla panoramica che è stata condotta, risulta essere uno strumento di *management* adottato su base volontaria da organizzazioni che intendono certificare il proprio costante impegno per il miglioramento della conciliazione di famiglia e lavoro al proprio interno.

L'audit, altresì, è applicabile da tutti quei soggetti interessati a migliorare le possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro, indipendentemente dall'intenzione di conseguire la certificazione. L'audit è uno standard registrato: il marchio appartiene alla Provincia autonoma di Trento che è identificato quale ente certificatore. È compito dell'ente certificatore nominare il Consiglio dell'*audit*, provvedere alla formale concessione dei certificati base e finale; organizzare la formazione degli auditori e dei valutatori e mettere a disposizione di questi gli strumenti necessari per la realizzazione degli *audit*.

Il Consiglio dell'audit è, dunque, istituito dall'ente certificatore. Esso svolge la funzione di comitato locale per la tutela della qualità del processo dell'*audit*, conformemente allo *standard European work & family audit*.

Deve essere composto in modo interdisciplinare da persone provenienti dall'economia, dal mondo accademico, dalla politica, da associazioni per la tutela di interessi collettivi. È compito del Consiglio dell'audit: definire gli standard nazionali e/o locali dell'*European work & family audit*; valutare i diversi strumenti sul piano nazionale e/o locale; accreditare gli auditori e i valutatori; valutare gli strumenti utilizzati per l'audit sul territorio nazionale e rilasciare i certificati base e/o finali alle imprese, dopo aver verificato la conformità del processo audit alle Linee guida europee.

Colui che accompagna l'attuazione del processo di audit nell'impresa è l'auditore. L'auditore è un consulente accreditato dal Consiglio dell'audit che accompagna e stimola l'impresa nello sviluppo di strategie per il miglioramento delle politiche del personale incentrate sull'equilibrio tra esigenze della famiglia e dell'impresa. L'auditore stipula il contratto di consulenza con l'impresa, opera in autonomia rispetto al Consiglio dell'audit e ai valutatori.

L'auditore elabora e trasmette al valutatore la documentazione del processo di audit richiesta dalle Linee guida.

Per essere accreditato dal Consiglio dell'*audit*, l'auditore deve frequentare l'apposito corso di formazione della durata di 16 ore, operare in affiancamento ad un auditore accreditato per un intero processo di *audit* e superare un esame finale, con il rilascio di un attestato di competenza.

Per mantenere l'accreditamento, deve eseguire almeno un processo di audit all'anno e partecipare all'incontro annuale organizzato dall'ente certificatore del marchio. Il Consiglio dell'*audit* inserisce gli auditori accreditati in un apposito elenco pubblico. L'ente certificatore monitora l'attività dell'auditore e può, sulla base di valutazioni non soddisfacenti, ritirare l'accreditamento.

L'auditore è tenuto a partecipare alle attività di informazione e di scambio di esperienze proposte dall'ente certificatore e/o dalla *Beruf&Familie gGmbH*.

L'ente certificatore provvede ad informare l'auditore degli sviluppi dell'audit e a fornire il necessario aggiornamento formativo.

Il valutatore ha il compito di esaminare se l'organizzazione ha attuato il processo di audit secondo le disposizioni dettate dalla presente Linea guida e dall'*European work & family audit*. Il valutatore stipula il contratto di valutazione con l'organizzazione, operando in autonomia. Il valutatore deve essere indipendente rispetto

all'organizzazione adita. I valutatori trasmettono l'esito della valutazione (Rapporto di valutazione e documenti correlati) al Consiglio dell'audit che, sulla base di questo rapporto, decide sulla concessione dei certificati base e/o finale (rispettivamente dopo 6 mesi e tre anni dall'inizio del processo).

1.4. I congedi in Europa

Il diritto al congedo parentale è uno dei primi risultati del dialogo sociale europeo, dal quale scaturisce, nel 1996, una Direttiva che introduce i requisiti minimi per il congedo parentale, in conformità a un accordo quadro concluso tra i partner sociali([41]). Scopo della Direttiva è favorire la conciliazione e promuovere le pari opportunità sul mercato del lavoro. I lavoratori sono protetti da misure discriminatorie legate all'utilizzo del congedo parentale e mantengono il diritto a essere reintegrati nelle stesse funzioni o equivalenti.

Nel 2008 la Commissione ha presentato un nuovo pacchetto di misure sulla riconciliazione, che include: due proposte di revisione delle direttive appena citate, una comunicazione "quadro" della Commissione([42]), e un rapporto sull'attuazione degli obiettivi di Barcellona in materia di servizi per l'infanzia. L'iniziativa si propone tra l'altro, di rafforzare le norme esistenti sul congedo di maternità e assicurare parità di trattamento per i lavoratori autonomi e i coniugi che contribuiscono all'attività familiare.

In materia di congedo di maternità la Commissione ha proposto di aumentare il periodo minimo obbligatorio a diciotto settimane([43]), senza distinzione specifica tra il periodo precedente e successivo al parto, con la raccomandazione di prevedere un'indennità pari al 100% del salario. La proposta si estende per la prima volta alle lavoratrici autonome, le quali possono, su base volontaria, beneficiare degli stessi diritti delle lavoratrici dipendenti. Inoltre, i coniugi che contribuiscono all'attività familiare possono accedere

([41]) Direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

([42]) Commissione europea, *Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale,privata e familiare*, COM(2008) 635 final,Bruxelles, 2008

([43]) Sugli effetti economici di tale proposta si veda Directorate general employment, social affairs and equal opportunities, *Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life*, 2008

alla copertura della protezione sociale alle stesse condizioni dei lavoratori titolari dell'attività.

Nel luglio 2010, il Parlamento europeo ha portato a venti il numero di settimane di congedo di maternità con indennità piena e ha introdotto due settimane di congedo di paternità. Al momento questa proposta è in attesa di passare all'esame del Consiglio. La Direttiva sul congedo parentale è invece stata approvata nel marzo 2010([44]) e prevede un minimo di quattro mesi di congedo parentale di cui usufruire entro l'ottavo anno di vita dei figli e, allo scopo di incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile.

Sin dalla fine degli anni Novanta, in diversi paesi europei tra cui il Belgio, la Finlandia, la Francia, la Grecia, i Paesi Bassi, il Portogallo, la Spagna, sono state introdotte e/o rimodulate le legislazioni in materia di congedi parentali.

La Spagna, con il *real decreto legislativo* n. 1/1995 del 24 marzo ha previsto dal 2012 l'estensione del congedo di paternità da 15 giorni a quattro settimane.

In alcuni stati come Austria e Germania, è assente una normativa nazionale, e dunque i giorni di congedo sono negoziati con i sindacati affinché siano introdotti negli accordi collettivi; così come accadeva anche nel Regno Unito prima che l'*Additional Paternity Leave Regulations 2010*.

Parecchio interessanti in quanto sono considerati un' eccellenza, sono i casi di Svezia e Norvegia dove oltre ai congedi di paternità sono previsti dei congedi parentali, usufruibili da entrambi i genitori, in maniera condivisa. In particolare in Svezia, dove non vi è neppure un congedo di maternità specifico, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni (se è la madre ad astenersi sessanta giorni devono essere usufruiti dal padre) sino agli otto anni di vita del bambino.

In Italia con la legge n. 92/2012 si è introdotto il congedo obbligatorio di paternità, segnando così un' apertura del nostro ordinamento nella direzione della affermazione del principio di uguaglianza tra i genitori nell'esercizio e nella titolarità dei diritti connessi all'assistenza del bambino. Con la previsione del congedo obbligatorio di

([44]) Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la Direttiva 96/34/CE

paternità e dei *voucher baby – sitting* per le neomamme, al termine del periodo di congedo di maternità, il decreto interministeriale, Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e Ministro dell'Economia e delle Finanze, 22 dicembre 2012, ha concretamente attuato le misure sperimentali di sostegno all'occupazione femminile. In particolare il decreto disciplina il congedo obbligatorio e quello facoltativo del padre, fruibili entro il quinto mese di vita del bambino; estendendo così al padre un diritto di cui è naturale destinataria la madre. Il decreto inoltre interviene anche con altre misure. Per le neomamme, al termine del congedo di maternità e negli undici mesi successivi nonché in alternativa al congedo parentale, è prevista la possibilità di avvalersi di *voucher*,utilizzabili alternativamente per l'acquisto di servizi di *baby - sitting* o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o sei servizi pubblici e/o privati accreditati, il cui importo, da modularsi sulla base dei parametri ISEE, è erogato dall'Inps. Tale scelta comporta per la madre la riduzione di un mese del periodo di congedo parentale, a lei spettante, per ogni quota mensile richiesta.

2. I contributi agevolati per il regime fiscale

Già all'inizio degli anni Novanta, l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) fece chiarezza e mise in evidenza come nei paesi membri la spesa per le politiche attive per il lavoro fosse solo la metà rispetto a quella per le politiche passive per il sostegno al reddito.

Alla luce di ciò, in molti paesi, divenne fondamentale e di grande importanza dare maggiore rilievo alle misure di politica attiva, mettendo in campo maggiori risorse in questa direzione([45]).

Nel 1994 l'OCSE elaborò una Strategia per l'occupazione (*OECD Job Strategy*) che prospettava la necessità di riforme dei mercati del lavoro, così come riforme dei sistemi di sicurezza sociale e la loro interazione con i sistemi fiscali per prevenire i loro effetti negati sul mercato del lavoro.

([45]) Cfr. la decisione del consiglio del 22 luglio 2003 relativa a *orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, consultabile in www. csmb.unimore.it, indice A-Z, *voce Strategia europea per l'occupazione*

Al fine di eliminare i problemi di disoccupazione, povertà e di inattività, che oramai sono all'ordine del giorno, l'Unione europea, nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione, ha elaborato degli orientamenti per le politiche per l'occupazione([46]). In realtà si vuole sollecitare gli stati membri a rivedere o riformare i sistemi fiscali e previdenziali e la loro interazione, incoraggiando la partecipazione all'occupazione di donne, lavoratori scarsamente qualificati, lavoratori anziani, persone con problemi di disabilità, e di quelle persone più lontane dal mondo del lavoro.

Per far sì che il lavoratore disoccupato sia incentivato a lavorare piuttosto che non lavorare e per far sì che il lavoro sia remunerativo ed in particolare più vantaggioso rispetto a godere di una prestazione sociale, è necessario che il differenziale economico tra la retribuzione che il lavoratore può percepire e le prestazioni sociali di sostegno al reddito sia tale da rendere il lavoro molto più vantaggioso.

Difatti se la differenza tra retribuzione e indennità di disoccupazione è limitata, i lavoratori beneficiari di tali prestazioni saranno disposti ad accettare un lavoro solo se il guadagno aggiuntivo derivante dalla retribuzione è considerevole rispetto all'indennità di disoccupazione. Questo a fronte di assenza di meccanismi di incentivazione al lavoro.

Per raggiungere l'obiettivo dell'aumento del differenziale tra remunerazione e prestazione sociale, si possono vagliare due strade non necessariamente alternative.

Da un lato, pur mantenendo un elevato livello di proiezione sociale, gli Stati devono rivedere ovvero ridurre i tassi di sostituzione e la durata delle prestazioni. Dall'altro lato, l'obiettivo di rendere più remunerativo il lavoro deve essere favorito dalla riduzione significativa delle aliquote marginali e del carico fiscale sulle retribuzioni più basse, in modo che il rapporto costi – benefici sia altrettanto vantaggioso in caso di occupazione piuttosto che di disoccupazione supportata da prestazioni sociali.

Gli orientamenti europei sottolineano che una gestione efficace delle prestazioni sociali viene garantita per un verso mediante il collegamento delle prestazioni di sostegno al reddito con l'obbligo da parte del lavoratore di una ricerca attiva di occupazione, e per altro verso dal collegamento delle politiche passive alle politiche attive (formazione,

([46]) Cfr. la decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a *orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, consultabile in www. csmb.unimore.it, indice A-Z, *voce Strategia europea per l'occupazione*

riqualificazione) dirette ad accrescere l'occupabilità del lavoratore disoccupato attraverso percorsi di reinserimento al lavoro.

L'articolo 53 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. "Manovra finanziaria 2010", intitolato "Contratto di produttività", è importate per diversi aspetti.

Oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori, si inserisce nell'ottica di una logica premiante e, al tempo stesso, con la esplicita previsione degli accordi territoriali o aziendali di secondo livello, amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 della legge beneficiano, altresì, di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziate a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

I contratti territoriali e aziendali che, in virtù della legge di stabilità per il 2011 e della norma sul contratto di produttività, hanno consentito l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata alla parte dei salari correlata all'incremento della produttività, sono discretamente numerosi. Vero è che, giunti tardivamente, si sono attestati, nella loro definizione, per lo più su intese quadro raggiunte a livello nazionale, con mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali rispetto alle potenzialità che potevano esercitare sulla base dell'apertura operata dalle legge. Così appare ancora troppo modesta la contrattazione territoriale e aziendale, che non è tempestivamente intervenuta sfruttando l'estensione a propria disposizione, in virtù della quale è possibile anche operare su un sistema di relazioni industriali che deve svilupparsi a livello territoriale e aziendale, nell'ambito degli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello. È la contrattazione decentrata, infatti, espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti, ai fini del miglioramento della competitività. Sono poi importanti alcune precisazioni contenute nelle due circolari congiunte del Ministero del lavoro e dell'Agenzia delle entrate del 14 febbraio 2011 n. 3/E, contenente chiarimenti sull'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle

somme relative alla produttività aziendale erogate, nel settore privato, nel 2011, e dell'11 maggio 2011 n. 19/E, che offre ulteriori chiarimenti, rispetto a quelli già contenuti nella circolare del 14 febbraio.

Gli accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e gli accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come il lavoro straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche etc., legittimano l'applicazione della tassazione agevolata. Su questa parte si può fare sicuramente di più e si possono sviluppare prassi per la flessibilità dell'orario, dei congedi, dei permessi, etc. previsti dall'Avviso comune, ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che comunque si coniugano con la produttività. Vero è che, considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto, e in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la circolare dell'11 maggio 2011 aiuta il processo in atto escludendo l'applicazione di sanzioni ai sostituti d'imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello, seguendo il comportamento adottato negli anni passati.

La legge n. 92/2012, all'art. 4, commi da 8 a 10, prevede innanzitutto, uno sgravio del 50% dei contributi in favore del datore di lavoro che assume soggetti ultracinquantenni – sia uomini che donne – che risultino disoccupati da oltre 12 mesi. Se l'assunzione avviene a tempo indeterminato, la durata dell'agevolazione è di 18 mesi (comma 10). In caso di contratto a termine, si prevede invece, una "durata di 12 mesi". Quando però quel contratto venga trasformato a tempo indeterminato, l'ipotesi viene parificata a quella del contratto privo di termine *ab origine* e, dunque, anche in questo caso, l'agevolazione si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione. Nessun ostacolo sembra sussistere per l'inclusione nel beneficio anche di contratti ad orario ridotto: sono quindi, compresi anche i lavoratori assunti con contratto *part – time*, nonché con contratto di lavoro a chiamata e, a mio avviso, anche con contratto di *job – sharing.* La legge, inoltre, estende il beneficio all'utilizzazione di tali lavoratori con contratto di somministrazione.

Ai sensi del comma 11 dello stesso art.4, gli sgravi dei quali si è appena detto vengono applicati – con le durate ed alle condizioni appena esaminate, sia per i contratti a

termine che per quelli a tempo indeterminato, nonché per il caso di somministrazione – anche a due ulteriori ipotesi, che però riguardano soltanto l'assunzione di donne lavoratrici.

In primo luogo, lo sgravio spetta per le assunzioni di donne, di qualsiasi età, che siano "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi, e che risultino residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali per l'Unione europea. Attualmente tali regioni sono (Campania, Puglia, Sicilia, Calabria e Basilicata). Lo stesso beneficio potrà essere fruito dalle donne residenti nelle aree di cui all'art. 2, n. 18, lett. e) del Regolamento CE n. 2008/800, e cioè in quelle aree che presentano un'occupazione nella quale vi è un tasso di disparità uomo / donna (ovviamente in danno delle donne), che supera almeno del 25% il tasso medo nazionale.

La seconda categoria di lavoratrici è, invece, quella di coloro che sono semplicemente "prive di un impiego regolarmente retribuito"da almeno 24 mesi: tale condizione è sufficiente perché il datore di lavoro che assume acceda agli sgravi, indipendentemente dall'età e dal luogo di residenza delle interessate.

3. Azioni per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori e le novità della riforma Fornero. La formazione continua degli adulti

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, introduce in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015, il congedo obbligatorio, il congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorirne il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo obbligatorio.

In un mondo ideale, la maggior parte degli adulti aspira ad un lavoro interessante e ben retribuito, che utilizzi a pieno le loro competenze e fornisca opportunità per una crescita professionale e per lo sviluppo di carriera; il tutto all'interno di una programmazione di orari di lavoro flessibile, senza il bisogno di ore in sovraccarico (Holmes et al., 2007). Tuttavia, per i lavoratori anziani in molti paesi, l'attuale situazione del mercato del lavoro con opportunità di impiego ridotte, comporta dei rischi ingenti. La crisi economica globale ha colpito molti lavoratori in età avanzata, dato che hanno subito la

perdita di posti di lavoro (ad esempio attraverso la ristrutturazione d'impresa) e sono adesso obbligati a fare i conti con la disoccupazione e con involontarie transizioni tra impieghi, carriere, settori e imprese, così come eventualmente con il ritorno alla formazione ed alla pratica, sia per ulteriore apprendimento che per un potenziamento delle competenze (Cedefop, 2010a). Allo stesso tempo, persino in tempi di recessione economica, c'è carenza di competenze in alcuni settori che, tuttavia, offrono poche opportunità ai lavoratori anziani, a causa della discriminazione di età e di una mancata corrispondenza tra le competenze richieste e quelle offerte.

Attualmente, la partecipazione adulta all'apprendimento permanente varia sostanzialmente in molti Paesi dell'Ue ed è molto bassa. L'Ue si è preposta l'obiettivo di coinvolgere una media di almeno il 15% degli adulti di età compresa tra i 25-64 anni nell'apprendimento permanente entro il 2020([47]). Nel 2010 la percentuale era di appena il 9.1% (Eurostat, 2011b). Inoltre, circa quattro persone su dieci (media Ue 38.4%), di età tra 55-64, possedeva un basso livello d'istruzione([48]) nel 2010 (Eurostat, 2011).

Anche se questa percentuale è diminuita vistosamente dal 51.9% (in 2000), i livelli di abilità dei lavoratori scarsamente qualificati dovranno essere ulteriormente innalzati per permettere loro di adattarsi alle mutevoli richieste del mercato del lavoro (Consiglio dell'Unione europea, 2008). Tuttavia il sottoutilizzo rimane, comunque, un'importante questione. Circa un terzo dei lavoratori in età avanzata nell'Ue sono "sovra-qualificati", ovvero significa che hanno alcune competenze che non utilizzano nel loro lavoro (Cedefop, 2010b).

L'Europa dovrà continuare a investire nell'istruzione e formazione sia per accrescere il suo capitale umano, sia per rimanere competitiva nell'economia globale nel futuro. Il Comunicato di Bruges (2010), ad esempio, enfatizza il bisogno di maggiore apprendimento per gli adulti e di una migliore integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori scarsamente qualificati e di altre categorie a rischio, inclusi i lavoratori anziani.

([47]) Parametri da raggiungere entro il 2020 sono (ET 2020): partecipazione alla formazione durante la prima infanzia (almeno il 95%); abilità insufficienti dei 15enni: alfabetizzazione, matematica e scienze (meno del 15%); giovani che abbandonano l'istruzione e la formazione (meno del 10%); 30-34enni con un livello di educazione terziario (almeno il 40%); 25-64enni che partecipano all'apprendimento permanente (almeno il 15%)

([48]) Questo indicatore è definito come la percentuale di persone tra i 25-64 anni con un livello di formazione Isced (*International standard classification of education*) di 2 o meno. Livelli Isced 0-2: pre-elementare, elementare e istruzione secondaria

Per migliorare la partecipazione al mercato del lavoro, l'Unione europea si è prefissata un obiettivo ambizioso, ovvero quello di innalzare il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa al 75% entro il 2020 (Commissione, 2011).

Per i lavoratori anziani (55-64 anni) l'obiettivo del tasso di occupazione è del 50%. È stato compiuto un passo avanti negli ultimi anni, dato che gli Stati Membri sono riusciti a incrementare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani 46,3% nel 2010 rispetto al 36,9% del 2000 (Eurostat, 2011a), ma resta ancora molto da fare. Solamente creando nuovi posti di lavoro, incrementando la partecipazione al lavoro (ad esempio assumendo donne, giovani e lavoratori anziani in misura molto maggiore di quanto avviene attualmente), avviando riforme strutturali, valorizzando l'apprendimento permanente è possibile raggiungere i suddetti obiettivi di occupazione (Cedefop, 2011b).

I governi nazionali hanno un ruolo chiave nella creazione di un ambiente che contribuisca allo sviluppo di buone pratiche di *age management*. Per sostenere l'invecchiamento attivo, la Legge Fornero ha introdotto nuove agevolazioni contributive, che possono comportare, per i datori di lavoro, un sensibile risparmio di costi, senza che, peraltro, siano richieste in contropartita, le condizioni già previste dalle discipline del contratto di inserimento: l'unica condizione è che si proceda all'assunzione con contratto di lavoro subordinato, che può essere sia a termine che a tempo indeterminato.

4. La legge 9 agosto 2013 n. 99: novità a sostegno dell'occupazione e alcuni correttivi alla legge Fornero

Leggi e riforme richiedono tempo, e come insegna la Legge Fornero, non sempre i buoni propositi si traducono in reali miglioramenti del mercato del lavoro. La filosofia di questo intervento legislativo, parecchio complesso e corposo, è contraria rispetto a quella che ha guidato il nostro paese nel quindicennio precedente. Le norme sono orientate dalla convinzione che la precarietà sia esito di atti normativi squilibrati, più che del progresso economico incontrollato. Nel primo documento di illustrazione della riforma, ovvero *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, condiviso dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012. Un mese dopo quel documento,

il Ministro afferma ancor più chiaramente che lo scenario per la riforma è più occupazione. Occupazione di qualità migliore. Esiste un solo tipo di contratto che è il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Gli ultimi dati comunicati dall'Istat, relativi al mese di agosto 2013, testimoniano un ulteriore peggioramento dei tassi di disoccupazione (ora 12,2% il generale e 40,1% quello giovanile) e occupazione (55,8% il generale, 16,8%circa quello giovanile). E' da dimostrare che la riforma Fornero sia riuscita ad incentivare "occupazione di qualità migliore"; certamente non ha raggiunto l'obiettivo della "più occupazione". Circa un anno dopo da quegli avvenimenti, un nuovo Governo, è chiamato a cimentarsi con la normativa del lavoro. Il nuovo Esecutivo, dopo mesi di incertezza ha deciso di apportare alcune riforme, attuando alcuni interventi a margine, volti non tanto a stravolgere la legislazione vigente, quanto a correggere le storture più evidenti della legislazione precedente. Così è nato il decreto legge del 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013 n. 99. Un decreto complesso che ha obbligato le amministrazioni competenti a pubblicare in tempi brevissimi due corpose circolari interpretative ed esplicative.([49]) Questo ennesimo intervento del legislatore in pochi anni interviene a sostegno dell'occupazione, a porre in essere diverse misure e disposizioni in tema di flessibilità in entrata, incentivi per l'assunzione dei giovani, un piano di rilancio del Mezzogiorno e la modifica di buona parte delle tipologie contrattuali.

La legge su menzionata, riguardante uno dei primi atti del Governo Letta, prevede anche altri tipi di interventi come l'istruzione, la formazione, l'Università e pone in luce una serie di importanti misure di "Garanzia per i Giovani" senza trascurare il tema della previdenza e le novità lavoristiche in materia di lavoro carcerario.

Occorre evidenziare infatti, che a favore dei giovani viene istituito in via sperimentale un pacchetto di misure rivolto alle assunzioni stabili ed a tempo indeterminato di lavoratori *under* 30, fino al 30 giugno 2015, attingendo ad un *budget* complessivo di 794 milioni di euro, che successivamente potrebbe esser incrementato con le risorse derivanti dalla nuova riprogrammazione comunitaria 2014 – 2020. La misura destinata a risollevare la questione occupazionale nelle regioni del Mezzogiorno è di 500 milioni di euro, attinti sia dalla riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione ([50]) e sia da

([49]) Circ. Min. Lav. n. 35/2013 e Circ. Inps n. 131/2013
([50]) Legge n. 183 del 16 aprile 1987

quello dello stesso Fondo destinate però agli interventi del Piano di Azione Coesione ([51]) previo parere favorevole della Commissione Europea. Il sistema degli incentivi pare essere strutturato su base regionale a cui seguono procedure amministrative del Ministero del Lavoro ed elle politiche sociali, del Ministro dell'economia e delle finanze ed infine dell'inps.

Sostanzialmente per gli incentivi destinati al Sud, dato l'accesso immediato sulle risorse attribuite alla singola Regione, la richiesta pare poter esser demandata direttamente dal datore di lavoro all'Inps. In ogni caso l'incentivo, nel rispetto di quanto fin qui detto e del comma 10 dell'art. 1 del decreto in commento, sarà riconosciuto dall'Inps. Quanto ai soggetti interessati, il provvedimento del Governo è rivolto ai lavoratori tra i 18 e i 29 anni di età, aventi uno dei requisiti previsti dalla definizione di "lavoratori svantaggiati" e nel dettaglio per quei giovani che in alternativa possono vantare almeno una delle seguenti situazioni: privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; vivano soli con una o più persone a carico. L'incentivo in sé è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata massima di 18 mensilità per le nuove assunzioni e di 12 mensilità per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato. In ogni caso il valore massimo dell'incentivo è di seicentocinquanta euro mensili per ciascun lavoratore, riconosciuto tramite conguaglio contributivo nelle denunce mensili, eccezion fatta per le differenti modalità di contribuzione previste per il settore agricolo.

Il lodevole tentativo del Governo nel cercare di migliore la situazione occupazionale dei giovani italiani, lascia probabilmente scoperta una grande fetta di giovani nello specifico quelli tra i 30 ed i 35 anni di età Si tratta di giovani che il più delle volte possiedono titoli di studio elevati e sono socialmente scoraggiati, per i quali si dovrebbe puntare su provvedimenti incentivanti più strutturati e su politiche di reinserimento lavorativo.

([51]) Articolo 23, comma 4, legge n. 183 del 12 novembre 2011

5. Riflessioni conclusive

Si è cercato di fare una mappatura degli strumenti di certificazione aziendale in ottica *family friendly* in alcuni Stati membri. L'assunto da cui sono partiti i governi ed organismi privati è rappresentato dalle difficoltà dei genitori che lavorano a tempo pieno, di trovare un equilibrio tra la famiglia e il lavoro. La totale mancanza o la scarsità di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, cosi come la mancanza dei servizi per la cura dei figli, impatta in modo negativo sulla permanenza delle donne – madri nel mercato del lavoro.

La promozione di misure di conciliazione passa anche attraverso la presentazione di buone pratiche nazionali provenienti da diversi paesi. I casi presi in esame mostrano come i governi e le aziende siano ormai sempre più consapevoli del ruolo crescente che ha implementato misure di conciliazione, ciò sia in termini di costi benefici per l'impresa che in termini di benessere dei dipendenti. Trovare il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare ha assunto una grande rilevanza per la vita quotidiana della maggior parte dei cittadini comunitari. L'impatto è significativo per la competitività economica del sistema europeo e per lo sviluppo demografico. Attraverso l'introduzione di misure di flessibilità oraria nelle aziende, ad esempio, si offrono migliori opportunità di conciliare il lavoro con i carichi di cura familiare e ciò significherebbe la promozione, in particolare, dell'occupazione femminile. Le competenze delle donne diventeranno sempre più rilevanti alla luce, anche, dell'invecchiamento della popolazione.

Questi esempi, l'audit austriaco e tedesco, la carta della genitorialità attiva in Francia, il premio istituito dal governo tedesco rivelano quella che è la sfida che dovrà attuarsi in futuro. I diversi modelli analizzati pongono le loro radici a volte nello Stato nazionale, mentre a volte si tratta di iniziative che nascono in modo spontaneo. I promotori dei diversi modelli si pongono l'interrogativo su quali strumenti utilizzare al fine di motivare i datori di lavoro e diventare parte attiva del processo. Altro obiettivo da raggiungere dovrà essere quello di far sì che la ricerca dell'equilibrio tra famiglia e lavoro sia non più una questione legata al ruolo femminile della donna che lavora.

L'ambito di intervento deve essere quello "familiare", includendo i padri, come le madri, nel processo di condivisione delle responsabilità e della soddisfazione dei bisogni.

Sarebbe, poi, necessario sviluppare un approccio europeo comune o un comune impianto per la carta nazionale, l'audit o il premio. Tale impianto comune dovrebbe essere d'impulso affinché le imprese siano motivate nell'attuarlo al loro interno. Ciò incrementerebbe anche il prestigio del modello in quanto azione positiva nel contesto europeo. Anche se l'approccio decentralizzato sembrerebbe non essere il più efficiente, sono riscontrabili dei limiti anche nel modello comune: uno per tutti l'eterogeneità delle condizioni in cui operano le imprese nei diversi Stati membri. Ciò rende difficilmente immaginabile una piattaforma europea comune. Raggiungere un miglior equilibrio vita/lavoro sarà una priorità per le aziende solo se non impedirà loro di continuare a perseguire la loro *mission* aziendale. Le imprese hanno a disposizione molti strumenti che consentono di accrescere la flessibilità: part time, *job saring*, orari flessibili, incentivi ai congedi. Come già rilevato([52]), le dimensioni aziendali, però, incidono sull'applicabilità degli strumenti: spesso gli strumenti che possono essere applicati in una grande azienda non riscontrano lo stesso successo in un'azienda di piccole dimensioni. Un aspetto da tener in considerazione è quindi la flessibilizzazione dei modelli organizzativi che consentano di sviluppare e sperimentare modelli gestionali innovativi che siano *family friendly*. Altro punto problematico che ostacola il raggiungimento di migliori condizioni di conciliazione è la mancanza dei servizi e gli elevati costi dei servizi di cura in diversi paesi.

Emerge, così, la necessità di promuovere una rete adeguata di servizi per la cura dei bambini.

La natura dell'analisi e il numero esiguo delle buone pratiche presentate consente di concludere con alcune osservazioni generali. La conciliazione vita lavorativa e vita familiare rimane una sfida per molti Paesi europei. Vista dalla prospettiva delle aziende, la situazione è di difficile attuazione nelle piccole aziende, in cui assenze correlate a problemi familiari anche di un solo dipendente possono avere un impatto negativo sull'andamento dell'intera impresa. Creare condizioni atte a soddisfare i bisogni di

([52]) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Combining family and full time work*, 2007.

conciliazione dei lavoratori, secondo molti imprenditori, oltre a rendere l'azienda più competitiva, è un modo efficiente per fidelizzare il lavoratore con elevate competenze. Si comprende, così, perché sempre più aziende avviino riflessioni sulla possibilità di adottare al proprio interno programmi di conciliazione che permettano alle persone di coniugare le diverse sfere della propria vita.

Conclusioni

Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e, conseguentemente, degli investimenti economici fra i diversi livelli di governo e, cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo Pnr (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre un'azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione, ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati, atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

Con "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari

opportunità; tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'Avviso comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le Parti sociali.

Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi.

Il successo delle iniziative assunte dalle Parti sociali è naturalmente condizionato dall'esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividere il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, affermare l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattualità orario ridotto, modulato e flessibile: queste le parole d'ordine sulla base delle quali le Parti sociali, attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

In conclusione si accenna anche all'utilità, nell'ambito della contrattazione collettiva, del *welfare* aziendale.

LITERATURE REVIEW

Miriana Nacucchi

Sommario: **Sezione 1**: Problematiche relative all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro - 1. Le ragioni della ricerca: criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro – 1.1. La valorizzazione e la presenza delle donne: evoluzioni e cambiamenti demografici - 1.2. Occupazione femminile, istruzione ed accesso al mercato del lavoro – 2. Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ad oggi – 2.1. Le politiche attive per l'occupazione femminile dal *Welfare al Workfare* - 2.2. Mappa concettuale delle politiche attive e delle azioni positive - 2.3. Le azioni positive "orizzontali" e "verticali" - 2.4. Misure a favore della conciliazione, interventi per le azioni positive ed il benessere organizzativo - 2.5. Congedi parentali e detrazioni fiscali - 3. Il fenomeno della conciliazione tra mutamenti sociali e cambiamenti economici - 3.1. La conciliazione tra mutamenti economico-sociali strumento per la responsabilità sociale di impresa - 3.2. Conciliazione fra lavoro e cura della famiglia - **Sezione 2**: La conciliazione vita – lavoro: il quadro legislativo italiano - 1. Gli strumenti legislativi per la conciliazione: Europa ed Italia a confronto - 1.1. L'aspetto sociologico della conciliazione - 1.2. L'aspetto normativo della conciliazione: un quadro comparato - 1.3. Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011- 2. La normativa italiana in materia di conciliazione vita - lavoro - 2.1. L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario - 2.2. Il lavoro notturno - 2.3. La svolta normativa per favorire la conciliazione vita – lavoro - 3. Gli strumenti della contrattazione per la conciliazione in un *welfare* aziendale integrato - 3.1. Il telelavoro – 3.1.1. Alcune delle esperienze significative - 3.2. Il *part – time* 3.2.2. Lavoro e conciliazione: esperienze ed accordi sindacali in Bitron - 3.3. Banca delle ore - 4. Un quadro di *best practice* attuate da imprese italiane - 5. La certificazione *top employers* e le esperienze di *welfare* aziendale - 6. Benessere organizzativo per una migliore qualità di lavoro: verso un *welfare* integrato - 7. Il *welfare* aziendale - 7.1. I servizi aziendali di incentivazione - 8. La contrattazione e i piani territoriali per la conciliazione vita – lavoro 8.1. Conciliazione e politiche dei tempi delle città - 8.2. Conciliazione e territorio: l'esperienza della provincia di Milano - 8.3. L'esperienza del territorio della provincia di Bari - **Sezione 3**: Le novità e le prospettive *de jure condendo* del quadro legislativo italiano 1. Le novità legislative su permessi, orari e congedi alla luce del decreto legislativo n. 119/2011 e della Riforma Fornero 1.1. Progetti pilota nazionali su scala europea 1.2. Work and Family *Audit* – Austria, Francia e Germania 1.3. *Audit* famiglia lavoro – Italia 1.4. I congedi in Europa 2. I contributi agevolati ed il regime fiscale 3. Azioni per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori e le novità della riforma Fornero. La formazione continua degli adulti – 4. La legge 9 agosto 2013 n. 99: Novità a sostegno dell'occupazione e alcuni correttivi alla Legge Fornero

Sezione I

Problematiche relative all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro

1. Le ragioni della ricerca: criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro

La presenza delle donne nel mercato del lavoro oggi si connette sempre più con l'importante ed attuale tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il sostegno alla partecipazione femminile al mercato del lavoro è uno degli aspetti principali sui cui deve puntare l'Italia nel prossimo futuro.

L'evoluzione economica ed organizzativa degli ultimi anni, infatti, ha imposto necessari cambiamenti sia della gestione familiare sia del quadro normativo; tutti volti a porre in essere una più ampia tutela rispetto alle precedenti disposizioni in modo da poter rendere concretamente possibile la conciliazione del tempo tra famiglia e lavoro, il cd.("*work – life balance*"). Le politiche per la conciliazione rappresentano così un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale ed alla vita familiare è un tema che interessa non solo le istituzioni comunitarie ma anche gli organi giurisdizionali in quanto fornisce una visione d'insieme finalizzata alla crescita ed al benessere personale e sociale (sul punto si legga la Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (2000/C 218/02).

Molti passi intrapresi e messi in atto dagli Stati europei fino al 2008, sono stati annientati a causa del sopraggiungere della crisi.

Quest'ultima è piombata inesorabilmente sul mercato del lavoro, con effetti vari e sempre più catastrofici, portando un conseguente abbassamento dell'occupazione e

causando enorme disagio all'economia tutta. Il rilancio dell'economia deve dunque esser sincronizzato al rilancio dell'occupazione, senza potersi scindere.

La disoccupazione è crescente, i livelli di occupazione sono in calo e le disparità ancora parecchio evidenti. Bisogna fare i conti con un Mercato del Lavoro bloccato e poco equo.

Ed è proprio da qui che con il Governo Monti si è voluti ripartire per cercare di ottenere stabilità ed opportunità di crescita, avendo un'attenzione particolare e più focalizzata su due categorie notoriamente più penalizzate e comunque più vulnerabili del Mercato del Lavoro italiano, ossia i giovani e le donne. Per approfondimenti si veda: Indagine Banca Italia, 2011, Il ruolo delle donne nell'economia italiana; DAVID PASCUCCI, http://it.ibtimes.com/articles, riguardo la disoccupazione crescente, 2011). Difatti rivolgendo uno sguardo ai giovani, si è detto che proprio su di loro, bisogna investire per poter dare nuova linfa al nostro Paese. È dunque opportuno fornir loro molte più opportunità lavorative, trovando gli strumenti più idonei per agevolarne l'occupazione. A questo proposito si è dato ampio spazio all'apprendistato che sembra essere uno dei canali privilegiati in quanto creerebbe un anello di congiunzione fra formazione e lavoro, permettendo alle imprese di formare lavoratori adeguati alle reali esigenze del mercato e ai giovani di acquisire capacità tecniche e professionali che il sistema educativo non riesce a fornire (Banca d'Italia, Mario Draghi*: Globalizzazione e politiche economiche: lezioni da una crisi. Interventi del 13 aprile 2011).*

Alla luce di tali priorità, Il decreto "salva - Italia" ha previsto l'istituzione di un Fondo per giovani e donne, al fine di incrementare la loro occupazione e stabilire un maggiore riequilibrio di opportunità tra le varie fasce della popolazione, attraverso la creazione di nuove possibilità di accesso nel mondo del lavoro, a condizioni meno svantaggiate di coloro che già sono stabilmente occupati e minori rigidità a tutela di pochi.

Con l'entrata in vigore del decreto 241/2011 sono stati apportati nel 2012, 200 milioni di euro di risorse, mentre per ognuno degli anni 2013 e 2014 la somma crescerà di 300 milioni di euro. Per l'anno 2015 poi, è previsto un ammontare pari a 240 milioni di euro. Il finanziamento dunque, verrà effettuato in diverse *tranches* distribuite nell'arco temporale 2012-2015.

Le donne rappresentano una parte importante del capitale umano, che nel nostro Paese non viene né utilizzato, né tantomeno incentivato e valorizzato.

E' richiesto alle donne, infatti, di essere madri, mogli, figlie, lavoratrici, ma è essenziale e di primaria importanza scaricare il peso che grava su di loro, incentivando, ad esempio, la suddivisione dei ruoli uomo - donna. E' una perdita colossale per la nostra economia la mancanza di lavoro per le donne. E' scientificamente provato che le ragazze italiane sono più brave dei ragazzi, tanto che a 15 anni le ragazze italiane raggiungono punteggi di gran lunga superiori ai maschi in «abilità di lettura» (510 contro 464, una differenza enorme) ma anche in «abilità scientifica» (490 contro 488). Solo in matematica le ragazze sono un po' meno brave dei maschi. Questi i dati del Programma Pisa (*Programme for international student Assessment, l'indagine promossa dall'Ocse* — l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico — allo scopo di misurare le competenze degli studenti in matematica, scienze, lettura e abilità nel risolvere problemi).

La partecipazione alla forza lavoro delle donne in Italia è tra le più basse dei Paesi Ocse e la più bassa in Europa. Nel 2011 solo 52 donne italiane su 100, fra i 15 e i 64 anni, lavoravano o cercavano attivamente un lavoro. In Spagna erano 69, in Francia 66, in Germania 72, in Svezia 77. Solo in Messico e Turchia erano meno che in Italia.

Se le donne lavorassero, e si attuasse la strategia "Europa 2020" che è il naturale evolversi della strategia di Lisbona, avviata nel 2000, che fissava un target del 60% per il tasso di occupazione in età 15-64 anni che bisognava raggiungere già entro il 2010 vi sarebbe un aumento esponenziale del PIL pari al 7%. In tal modo l'occupazione femminile metterebbe in moto un circolo virtuoso che genererebbe oltre al reddito anche occupazione e imprenditoria aggiuntiva. (Banca Italia, *Indagine del 2011*).

1.1. La valorizzazione e la presenza delle donne nel mercato del lavoro italiano: evoluzioni e cambiamenti demografici

Le profonde trasformazioni demografiche, come il calo della natalità, l'allungamento della vita e conseguenziale invecchiamento della popolazione, l'aumento dei flussi migratori, hanno forti ricadute sul tessuto sociale, sullo sviluppo economico, sulla salute dei cittadini e sulla tenuta del sistema di welfare. Tali trasformazioni incidono anche sulla condizione economica delle donne.

L'emergenza demografica è causa anche culturale e non può esser affrontata solo con misure economiche legislative, seppur imprescindibili. L'arcivescovo di Genova e presidente della Cei, cardinale Angelo Bagnasco, ha affrontato l'argomento in un convegno sul cambiamento demografico. La questione è così incombente da non far sottovalutare dati e fatti fondamentali per costituire proposte concrete. Alla base vi è il problema delle nascite, problema che cerca una forte ripresa. C'è bisogno di interventi pubblici a sostegno di famiglia e natalità, per cui l'Italia paga un ritardo davvero abissale. Per invertire questa tendenza al suicidio, ha spiegato il cardinal Bagnasco, servono il lavoro «non fisso ma stabile» e «una società accogliente ed educante». Per approfondimenti : CEI. SERVIZIO NAZIONALE PROGETTO CULTURALE, *Il cambiamento demografico: rapporto-proposta sul futuro dell'Italia*, Laterza, 2011; S. SALVINI, A. DE ROSE (a cura di), *Rapporto sulla popolazione. L'Italia a 150 anni dall'Unità*, Il Mulino, Bologna 2011; C. ANDERSON, (a cura di G. GAMBINO), *La famiglia: una risorsa per la società. Dimensioni giuridiche e politiche di una cultura della vita e della famiglia*, Cantagalli, Siena 2009).

L'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, è contrastato dal contesto culturale della società, la quale è poco propensa all'uscita delle donne dal ruolo domestico e familiare.

I cambiamenti socio – demografici e culturali, come l'aumento del livello di istruzione della donna, e la trasformazione strutturale del nucleo familiare e della concezione di famiglia, hanno fatto sì che le donne entrassero più facilmente nel mondo del lavoro e ricoprire cariche e ruoli che fino a qualche tempo fa erano posseduti prettamente da uomini, cambiando in questo modo la mentalità culturale tradizionale aprendola a nuove esigenze e a nuovi cambiamenti sociali. (V. SCHIMMENTI, *Donne e professione: percorsi della femminilità contemporanea*, Franco Angeli, Milano 2005, M. LETIZIA PRUNA, *Donne al lavoro*, Il Mulino, 2007). Malgrado i progressi degli ultimi trent'anni, le donne continuano a muoversi in un mondo del lavoro che non è ancora pienamente favorevole alla loro presenza, in cui le opportunità restano minori rispetto a quelle degli uomini, e nettamente diverse tra Nord e Sud d'Italia.

Tutti i principali indicatori sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, collocano l'Italia ai livelli più bassi della classifica europea.

Per le donne il lavoro non rappresenta ancora un diritto, e questa realtà determina una differente razione sociale, che si concretizza con allarme sociale, se sono gli uomini a non trovare lavoro o mancato inserimento di questi nel mondo del lavoro e con indifferenza nel caso in cui fossero le donne a non riuscire ad inserirsi nel mondo del lavoro. Per approfondimenti (A. CIVITA, P. MASSARO, *Devianza e disuguaglianza di genere*, Franco Angeli, 2011).

A gennaio 2012 il numero di occupati registra una variazione dello 0,1% (+18 mila unità) rispetto a dicembre 2011. Il risultato positivo interessa sia la componente maschile sia quella femminile. Nel confronto con l'anno precedente l'occupazione segnala una variazione pari allo 0,2% (+40 mila unità).

Il tasso di occupazione è pari al 57,0%, in aumento nel confronto congiunturale di 0,1 punti percentuali e di 0,2 punti in termini tendenziali.

Il numero dei disoccupati, pari a 2.312 mila, aumenta del 2,8% rispetto a dicembre (64 mila unità). Su base annua si registra una crescita del 14,1% (286 mila unità). L'allargamento dell'area della disoccupazione riguarda sia gli uomini sia le donne.

Il tasso di disoccupazione si attesta al 9,2%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di un punto rispetto all'anno precedente. Il tasso di disoccupazione giovanile, ovvero l'incidenza dei 15-24enni disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca di lavoro, è pari al 31,1%, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto a dicembre 2011.

Gli inattivi tra i 15 e i 64 anni diminuiscono dello 0,4% (-63 mila unità) rispetto al mese precedente. Il tasso di inattività si posiziona al 37,3%, con una flessione di 0,1 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,8 punti su base annua. (ISTAT, 2012).

Una parte della dottrina giuridica sulla partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, ha affrontato i vari decenni scorsi che vedevano tale partecipazione in continua evoluzione.

A partire dalla seconda metà dell’ottocento la nascita del movimento femminista stravolge radicalmente la figura della donna nel mondo. Alla base delle proteste femminili, vi è la grande voglia e consequenziale lotta affinché i diritti tra uomo e donna siano parificati, come per esempio, attraverso l’acquisizione del diritto di voto.

Con l'avvento di una «seconda rivoluzione industriale», negli ultimi decenni del XIX secolo, si raggiunge una piena maturità tecnologica, tanto da parlarsi di una concentrazione di capitali e di produzioni con l'era dell'acciaio, del petrolio e dell'elettricità. Le donne hanno una piccola possibilità in più di partecipare alla vita lavorativa, tanto che nel tardo '800, le donne si vedono oberate di altre responsabilità. Il lavoro delle donne in fabbrica, si aggiunge al loro lavoro naturale di cura della famiglia e della casa.

E' loro preclusa la possibilità di mantenersi autonomamente o ricevere una completa istruzione.

Conseguenza rilevante era la totale dipendenza dal marito ed esclusione della donna dalla gestione del patrimonio familiare. (M. MELANI, *Dottrine generali di storia del diritto medioevale,* 2008).

Alle porte del '900, le conseguenze sociali, politiche, economiche e psicologiche portate dalla guerra, apportano un mutamento radicale nel sistema di vita. Durante la guerra molte donne hanno dato prova alle nazioni di appartenenza di non essere una categoria debole, ma parte integrante della cittadinanza. Esse sono state un valido sostegno per la propria patria rimpiazzando, in alcuni settori, il ruolo maschile. Il processo di emancipazione femminile nel secondo dopoguerra varia da nazione a nazione, a seconda della mentalità, del tipo di società o del grado di sviluppo. In Italia come negli altri paesi le donne devono raccogliere tutte le loro forze per farsi strada verso un futuro libero. Per approfondimenti si legga: N. MASIERO, P. SPANO: *Il lavoro delle donne tra vecchia e nuove vulnerabilità nel settore terziario in Veneto*, Istituto di ricerche economiche e sociali - Febbraio 2010.

1.2. Occupazione femminile, istruzione ed accesso al mercato del lavoro

Con l'avvento della Repubblica e l'entrata in vigore della Costituzione, nel 1948, viene segnata l'epoca della vera emancipazione. L'art. 3 della Costituzione Italiana recita: «*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*».

Le donne capiscono di poter lavorare come un uomo e, soprattutto, di avere dei diritti. I partiti investono sulla partecipazione femminile alla politica italiana: tra i 365 deputati del primo governo, 21 sono donne.

L'ideale di donna come moglie e madre viene superato, e non si può più tornare indietro. (A. DEL RE, V. LONGO, L. PERINI, *I confini della cittadinanza – Genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, Franco Angeli, 2010). La rinascita del femminismo inizia da piccoli gruppi di donne che si ritrovano nelle case e discutono apertamente dei loro problemi e delle loro paure. Per la prima volta le ragazze raccontano sé stesse, ascoltano le storie delle altre, fanno cioè autocoscienza. Il discorso verte su vari temi: la sessualità, le loro insoddisfazioni, le proprie aspirazioni, il rapporto con il marito, il desiderio di essere sé stesse in quanto donne.

L'autocoscienza costituisce un momento di profonda riflessione sull'importanza di essere donna.

All'inizio degli anni '80, le donne iniziavano a lavorare molto giovani uscendo poi dal mercato del lavoro una volta che si sposavano ed avevano figli. Tale modello di partecipazione delle donne al mondo del lavoro ha conosciuto un sostanziale cambiamento negli ultimi anni a causa della difficoltà di entrata nel mondo del lavoro, e conseguente difficoltà di progettare una famiglia (se non vi è lavoro)...oggi si accede al lavoro all'età in cui prima si usciva.

I fattori determinanti la bassa partecipazione al mercato del lavoro da parte della componente femminile non sono solo di ordine economico e sociale ma anche culturale. Ma l'aspetto centrale di questo fenomeno ruota comunque attorno alla famiglia: dalla divisione dei compiti tra i coniugi, ai carichi di lavoro legati alla cura dei figli e dei parenti non autosufficienti, dal modello di welfare – caratterizzato dalla carenza di servizi per l'infanzia e da un forte ruolo delle reti familiari e informali – all'organizzazione del lavoro, dove bassi livelli di conciliazione tra esigenze private e professionali si associano a marcate rigidità degli orari di lavoro.(Indagine ISFOL, n.1/2 2012).

Altro punto dolente sono le forme di flessibilità sul posto di lavoro, ancora poco conosciute; i servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti sono inadeguati e carenti.

E' importante rilevare che la scelta di non lavorare o di non cercare occupazione o di dimettersi è una scelta più o meno volontaria provocata da fattori culturali, ma anche dai bassi livelli salariali. Sul punto si veda: C. IORI, B. MAIANI, *Donne al lavoro: letture al femminile del mercato del lavoro flessibile*, Carocci, 2006; a cura di R. CAVARRA, P. RELLA, *Flessibilità senza sicurezza: mobilità sociale, rapporti familiari e differenze di genere a Roma*, Franco Angeli, 2007).

2. Dall'Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ad oggi

Per anni si è investito su un welfare faticoso ed infaticabile delle famiglie poggiandosi in special modo sulle donne, senza investire in modo adeguato nei servizi della persona Così già nel 2009 è stato predisposto dal Ministro del Lavoro (Sacconi) e dal Ministro delle Pari Opportunità (Carfagna), un piano di intervento, per l'inclusione delle donne nel Mercato del Lavoro. Il piano Italia 2020: "Piano triennale per il lavoro" "Atto di indirizzo per l'anno 2011 - 2013. Individuazione delle priorità politiche". E' un piano strategico di azione per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia e per la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro. (D. GAROFALO E M. MISCIONE, *Il collegato Lavoro 2010: commentario alla L. 183/2010*, IPSOA, 2010).

La sottoscrizione di un Avviso Comune, con tutti i sindacati dei lavoratori e le organizzazioni datoriali maggiormente rappresentativi è un dato positivo ma non sufficiente a dar corso ad un'azione del Governo. In tale avviso, ci si è impegnanti a <<valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family – friendly* e di conciliazione esistenti >> a tal fine attivando << un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera Nazionale di Parità che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico, le parti firmatarie si impegnano ad una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del

piano azione "Italia 2020" (M. FERRERA, *Il fattore D.: Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano 2009).

L'obiettivo è creare un modello di welfare orientato verso una maggiore parità tra uomini e donne in cui famiglia, figli e lavoro non sono variabili da escludersi a vicenda bensì privilegiare piani integrati su politiche di genere relative alla formazione, alla conciliazione, al lavoro, al welfare che chiamano in causa nella fase di organizzazione il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, nonché le stesse lavoratrici promuovendo conciliazione, occupazione di qualità e benessere sul luogo di lavoro. (F. A. CANCILLA, *Servizi di welfare e diritti sociali nella prospettiva dell'integrazione*, Giuffrè Editore, 2009) L'occupazione e gli strumenti di welfare che promuovono l'occupazione femminile, poggiano su una serie di nuovi strumenti e di tasselli di sussidiarietà tra politiche di *welfare* e *workfare* già parzialmente individuati nel Piano per l'occupazione femminile "Italia 2020". Cfr. in particolare Il Piano delle performance 2011 – 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; il Capitolo 2 – La conciliazione vita- lavoro: quadro legislativo Italiano, paragrafo 1.3. – Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011.

2.1. Le politiche attive per l'occupazione femminile dal *Welfare* al *Workfare*

Dai dati presentati dall'Istat nel 2007, si evince che in Italia, vi è un tasso di occupazione femminile (46,6%) più basso rispetto a quello dei Paesi europei (58,3). Con la strategia di Lisbona, il nostro Paese nel 2010, sarebbe dovuto arrivare ad un tasso di occupazione pari almeno al 60%, cosa che non è avvenuta, facendolo catalogare tra gli ultimi paesi europei.

Le politiche del lavoro che agiscono sul piano microeconomico complementariamente con le politiche macroeconomiche per l'occupazione, si suddividono in politiche "attive" che tendono ad aumentare le probabilità di inserimento / reinserimento di alcune componenti della forza lavoro (categorie svantaggiate), riducendo le disparità occupazionali, ed in politiche "passive" che hanno l'obiettivo di sostenere economicamente determinate persone, come per esempio chi è privo di occupazione

attraverso gli ammortizzatori sociali. (P. GRASSELI, C. MONTESI, *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune,*Franco Angeli, 2010).

A tali politiche, possono esser ricondotte le politiche di flessibilità del lavoro, declinate sia in termini salariali che normativi, gli interventi di mobilità territoriale e professionale della forza lavoro, le politiche di *job creation*, le politiche formative ecc.

L'occupazione e gli strumenti di *welfare* che promuovono l'occupazione femminile, pongono le basi su una serie di strumenti di sussidiarietà tra politiche di welfare e *workfare* già messi a fuoco in parte con il Piano "Italia 2020" per l'occupazione femminile, voluto dai Ministri Sacconi e Carfagna. (M. R. GAROFALO, M. MARRA, *La doppia vita delle donne: aspirazioni, etica e sviluppo,* Meridiana Libri, 2008).

Il graduale passaggio dal *welfare* al *workfare* ha determinato un cambio di paradigma nell'individuazione degli strumenti di politica del lavoro volti ad incrementare i livelli occupazionali. Il disoccupato che riceve assistenza sotto forma di sussidio economico, formazione professionale ed altre misure tese a supportarlo nella ricerca di un'occupazione, è tenuto ad impegnarsi attivamente nella ricerca di un lavoro, a partecipare a programmi di orientamento, di formazione, pena la sospensione o addirittura la revoca del sussidio o la perdita dello *status* di disoccupato. Si tende così a responsabilizzare il cittadino rispetto al proprio destino personale e professionale. Per approfondimenti (F. PETRUCCELLI, I. MESSURI, M. SANTILLI, *Bilancio di competenze e orientamento professionale e scolastico. Dalla pratica alla teoria: l'esperienza della provincia di Latina,* Franco Angeli, 2012; L. BOCCACIN, *Il terzo settore tra le generazioni: un'analisi delle relazioni tra i soggetti del "welfare" plurale,* Milano, 2003, Vita e Pensiero; G. GIANGRECO, *Le politiche di attivazione in Europa e in* Italia, La rivista di servizio sociale, 2008).

2.2. Mappa concettuale delle politiche attive e delle azioni positive

Lo svantaggio delle donne nel mercato del lavoro è un fenomeno in rapida ascesa che dipende da diversi fattori che accumulandosi portano queste ultime a fare spesso scelte a favore della famiglia e dei figli, ma penalizzanti nel lavoro e nella crescita di percorsi di carriera.

Ma il problema non è soltanto questo! Una volta che si "entra" nel mondo del lavoro, i fattori di rischio di fuoriuscita sono differenti e molteplici: si incontrano non poche difficoltà per riuscire a conciliare vita e lavoro alla nascita dei figli; vi è scarsità di riconoscimenti ed opportunità di carriera; mancanza di adeguato supporto iniziale che sappia valorizzare le capacità femminili; dinamiche di esclusione ed isolamento sul posto di lavoro che portano le donne a disinvestire nel mondo del lavoro. (T. Casadei, Lessico delle discriminazioni tra società, diritto e istituzioni, 2008, MFS Montefalcone Studium).

Sorge dunque la necessità di promuovere politiche attive e misure di azioni positive (insieme di azioni / interventi finalizzati a rispondere ad un bisogno complesso, rilevante socialmente, tese alla realizzazione di un benessere relazionale, e alla generazione di capitale sociale (CS), in grado di capacitare le relazioni familiari i una prospettiva di *empowerment* promosse, preferibilmente, da una realtà di soggetti in partnership, in grado di includere, a livello progettuale, realizzativo e valutativo, tutti i soggetti, erogatori e fruitori) a livello Europeo per favorire la valorizzazione del potenziale femminile, fornendo innanzi tutto reali pari opportunità di accesso e carriera nella ricerca scientifica e tecnologica, dove si risentono in maniera non indifferente disparità di accesso e difficoltà di permanenza. (SVILUPPO BRIANZA, *Muggiò: municipalità e sviluppo. L'esperienza della Consulta economica,*2009, Franco Angeli).

La maternità in azienda è ancora vissuta come un problema. Le ragioni sono molteplici. da una parte ci sono motivi relativi all'ambito economico che potrebbero essere uno stimolo a sperimentare nuove azioni. (L. BOCCACIN,G. ROSSI, *Riflettere e agire relazionalmente,* 2011, Maggioli Editore).

2.3. Le azioni positive “orizzontali” e “verticali”

E’ importante guardare con attenzione al tema della conciliazione in un’ottica di sensibilizzazione della comunità poiché attorno ad esso si connotano ed intersecano non soltanto il benessere familiare o la realizzazione femminile, ma anche obiettivi più ampi finalizzati al benessere dell’intera società. Si rinvia a R. LODIGIANI (a cura di) *Welfare ambrosia-no, futuro cercasi*, Franco Angeli, Milano, 2010.

In tale contesto le sperimentazioni positive per la conciliazione, indicano strumenti per combattere le discriminazioni nei confronti delle donne lavoratrici allo scopo di favorire l'attuazione dei principi di parità di genere, riequilibrando le responsabilità familiari tra uomo e donna; così C. BASSININI, *Il vantaggio e la necessità: un'azione positiva delle donne nel sindacato guardando al futuro*, Franco Angeli, Milano, 2002. In particolare le azioni positive possono essere classificate in "positive verticali", relative alla promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di più alta responsabilità; e "positive orizzontali" finalizzate alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori. A riguardo, per approfondimenti si legga F. DE TOMA, *Mercato del lavoro e pari opportunità. Sperimentazioni e strumenti di sviluppo locale sostenibile*, Franco Angeli, Milano 2007.

Tali azioni che hanno determinato una crescita dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro hanno avuto come effetto una nuova ondata di sviluppo con ricadute positive sulla società e sull'economia. Le competenze richieste per l'inclusione sociale e la realizzazione personale, identificate proprio in sede Europea sono a tutto campo e interessano la formazione per l'acquisizione delle competenze chiave durante tutto l'arco della vita lavorativa (*key competence per il lifelong learning)* (Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning). Riguardo al lavoro, esso è visto come ambito di eccellenza e di supporto al bene comune, all'integrazione ed inclusione sociale). Sul punto si leggano R. LODIGIANI, *Welfare attivo: apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa*, Edizioni Erickson, Milano, 2008; J. AVIS, R. FISHER, R. THOMPSON, *Teaching in lifelong learning*, New York, 2010; A. GRAVELLS, S. SIMPSON, *Equality and Diversity in the Lifelong Learning Sector*, Learning Matters, 2009.

In generale una riflessione comune è che la conciliazione è una questione non risolvibile soltanto attraverso interventi normativi, ma ha bisogno di una sperimentazione continua, attraverso studi e monitoraggi, e dell'adozione di tutta una serie di azioni positive e *best practices* che siano fatte proprie dalle aziende pubbliche e private, dalle parti sociali e dagli operatori del mercato del lavoro. Per commenti sul punto si leggano G. GOTTARDI, *Le azioni positive nel settore privato. Le nuove modalità di organizzazione e Funzionamento del Comitato Nazionale di Parità, in* La riforma delle Istituzioni e degli strumenti delle Politiche di Pari Opportunità, a cura di M. BARBERA, *Nuove leggi civ.*

comm.. 2003, 674; V. VIALE, *Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, collana Focus Isfol, luglio 2011; ISTAT, *Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica Dott.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, Roma, 26 gennaio 2010; R. RANALDI, M.C. ROMANO (a cura di), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Roma, Istat, 2008.

2.4. Misure a favore della conciliazione, interventi per le azioni positive ed il benessere organizzativo

Le politiche per la conciliazione rappresentano così un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale ed alla vita familiare è un tema che interessa non solo le istituzioni comunitarie ma anche gli organi giurisdizionali in quanto fornisce una visione d'insieme finalizzata alla crescita ed al benessere personale e sociale (sul punto si legga la Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (2000/C 218/02). E' necessario pensare in modo congiunto, ad un sistema di azioni che siano in sinergia con i vari protagonisti delle relazioni industriali e consentano alle famiglie di concertare vita e lavoro sperimentando azioni positive nell'ambito delle pari opportunità, delle politiche sociali e nel mercato del lavoro. Si veda, in merito, E. RIVA, L. ZANFRINI, *La conciliazione lavorativa: un banco di prova per Milano*, in Ambrosianeum Fondazione Culturale - Rapporto sulla città - Milano 2010, Franco Angeli, Milano 2010, 103-116.

Il punto focale è dunque, l'allargamento della visuale in un contesto più globale senza trascurare anche l'aspetto territoriale.

Il tema degli interventi delle azioni positive, interessa anche le piccole e medie imprese italiane, sempre più attente a mettere il benessere del lavoratore al primo posto. Per alcune aziende infatti, esso è un fattore strategico grazie al quale le imprese possono ottenere una migliore qualità di lavoro ed una più alta produttività. Sul punto si legga (a cura di) F. AVALLONE E M. BONARETTI, *Benessere organizzativo per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Analisi e strumenti per l'innovazione*, Rubettino Editore, Roma, 2003.

Tale nuova cultura del lavoro, più rispettosa delle esigenze personali e familiari di ciascuno, consente migliori performance e maggiori vantaggi competitivi come dimostrano anche alcuni studi internazionali come quelli di S. LEWIS, C. COOPER, *Work Life Integration, Case Studies of Organisational Change*, Jhon Wiley & Sons Ltd, Chichester, 2005, e R. RAPOPORT, L. BAYLIN, J.K. FLETCHER, B. PRUITT, *Beyond work – family balance. Advancing gender equity and workplace performance*, Jos – sey Bass, San Francisco, 2002.

Tuttavia è importante ricordare che per poter favorire un riequilibrio tra responsabilità individuali e collettive nella gestione dei rischi sociali e delle problematiche afferenti la conciliazione vita lavoro, è necessario coinvolgere non soltanto le imprese, ma è strategico creare anche i partenariati. Si legga sul punto M. A. TISCANO (a cura di), *Homi Instabilis, sociologia della precarietà*, Jaka Book, Milano, 2007; P. DONATI, R. PRANDINI, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro; un piano di politiche familiari*, Franco Angeli, 2008. Dunque le aziende sono viste in questo modo come luogo di promozione di forme di conciliazione.

2.5. Congedi parentali e detrazioni fiscali

Il recentissimo decreto ministeriale, attua concretamente quelle misure sperimentali di sostegno alla occupazione femminile previste dall'art. 4, comma 24, lett. *a* e *b*, della l. n. 92/2012, prevedendo ai primi articoli, l'obbligatorietà del congedo di paternità e dei voucher *baby-sitting* per le neomamme, al termine del periodo di congedo di maternità. Tale legge, è conosciuta come riforma Fornero. (sul punto si leggano anche art. 28, comma 1, d.lgs. n. 151/2001; circ. Inps 6 giugno 2000, n. 109; circ. Inps 2 aprile 2001, n. 82; mess. Inps 4 aprile 2007, n. 8774).

Tutto questo, a livello pratico e non solo, involge un'attenzione particolare in quanto se da un lato si prevede un intervento estensivo a favore dei lavoratori padri, si registra però dall'altro una proporzionale diminuzione di tutela per le madri per le quali viene prevista una decurtazione di due giorni del congedo di maternità obbligatorio. Difatti, viene contemplata nella nuova disciplina due ipotesi: la possibilità per il padre di beneficiare del congedo facoltativo anche durante il periodo di astensione della madre, e l'estensione del campo di applicazione dei congedi anche al padre adottivo e/o affidatario (per approfondimenti si leggano C. Cost. n. 385/2005, in *q. Rivista*, 2006, n. 4, 1139, con nota di V. FORTI, *Il riconoscimento dell'indennità di maternità anche al padre libero professionista affidatario in preadozione di un minore*; C. Cost. n. 341/1991, in *GI*, 1991, I, 1249, con nota di F. DI NUNZIO).

Degno di riflessione inoltre,è l'argomento riguardante il progressivo incremento delle detrazioni fiscali riconosciute alle donne per le spese di cura sostenute per i figli o per congiunti non autosufficienti. (D.M. del 12 luglio 2007 "Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata").

In caso di congedo di maternità obbligatoria per le lavoratrici parasubordinate l'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Sarebbe stato auspicabile, da parte del legislatore, prevedere un congedo di paternità aggiuntivo e non sostitutivo di quello di maternità, o comunque non da fruirsi nello stesso arco temporale e in coincidenza con l'obbligo di astensione della madre. Ciò nella misura da esser in sincronia anche con l'orientamento comunitario che nella risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 – sulla proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE (entrambi i documenti sono consultabili in indice A-Z, voce *Conciliazione vita e lavoro*) concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento -

invita gli Stati a «fare ogni sforzo per assicurare una tutela effettiva della maternità e della paternità» e li incoraggia a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori di sesso maschile, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti giuridici, un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, senza che ciò comporti la perdita dei propri diritti inerenti al lavoro.

3. Il fenomeno della conciliazione tra mutamenti sociali e cambiamenti economici

Nella risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010, si evidenzia, infatti, che per aiutare i lavoratori a conciliare la loro vita professionale e familiare e conseguire un'autentica parità di genere, è essenziale che gli uomini abbiano diritto a un congedo di paternità retribuito.

Tale *modus operandi*, è la risposta ai recenti cambiamenti socio-demografici che hanno profondamente modificato la società ed il mercato del lavoro con una conseguente crescita del numero di donne che lavorano, continuo aumento di famiglie in cui lavorano entrambi i coniugi (*dual - earner families*). Si registrano inoltre cambiamenti nel tradizionale nucleo familiare (*single parent families*) ed un progressivo invecchiamento della popolazione. Sono tutti fenomeni differenti e diversi ma che hanno uno stesso comune denominatore: il *work – life balance.*

Il radicale processo di mutamenti sociali e cambiamenti economici ha portato all'affermazione di nuovi modelli organizzativi orientati a concetti di qualità totale, di apprendimento organizzativo e migliore centralità delle risorse umane. Per approfondimenti si legga lo studio condotto su mandato della COFF S. GROSSENBACHER, F. HOPFLINGER, E. ULICH, J. FAGNANI, A. MATTHIES, K. JURCZYK, *Il tempo richiesto dalle famiglie, Ovvero la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale dal punto di vista della politica familiare*, Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF BERNA, 2004. Tale studio, analizza nello specifico le politiche conciliative spiegandone la loro ampia importanza offrendo una comparazione delle differenti soluzioni adottate dai Paesi dell'Unione Europea.

Si riconosce dunque, un passaggio epocale non da poco riscontrabile nel mondo del lavoro, soprattutto come conseguenza evidente del profondo mutamento sociale, che ha visto come maggiore cambiamento, l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

La conciliazione, quale fenomeno di bilanciamento e realizzazione tra la vita lavorativa e quella familiare dei lavoratori, inizia ad occupare la scena del dibattito giuridico e dottrinale - in ambito comunitario - a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori del 1989, al cui punto 16 è sancita l'opportunità di «sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari». (G. CAPORALI, *La conciliazione fra tempi di vita e lavoro tra diritto costituzionale e normative comunitaria* in Diritto e Società, Cedam 2009, fasc. 2).

Il ruolo di tutela delle politiche conciliative e di promozione delle stesse con effetti concreti ad una crescita economica sostenibile è rintracciabile in A. LEBRA E P. FRANZIN, *Famiglia, maternità e lavoro - tutela, sostegno e protezione*, Feltrinelli, Milano, 2006, dove è possibile leggere come le tematiche familiari rappresentino una priorità nei programmi dei governi, delle forze politiche, dei sindacati e di numerose organizzazioni sociali. Sul punto si legga J. LEWIS, *Work Family Balance, Gender and Policy*, Edward Elgar Publishing Ltd, 2009.

3.1. La conciliazione tra mutamenti economico – sociali per la responsabilità sociale di impresa

Le imprese stanno assumendo un ruolo di crescente importanza nell'ambito della conciliazione famiglia – lavoro. Un numero sempre più crescente di genitori, è oggi presente nel mercato del lavoro e molte più imprese devono far fronte ai bisogni di conciliazione dei propri dipendenti.

A fronte di queste trasformazioni, molte aziende a livello europeo rispondono introducendo, cercando di esser sensibili alle nuove esigenze, programmi di conciliazione ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale o locale sulla maternità e la genitorialità e dalle politiche pubbliche per la famiglia.

In questo periodo di crisi economica, la Corporate Social Responsibility (CSR), è più rilevante che mai. Essa, infatti, può contribuire a costruire (e ricostruire) la fiducia nelle imprese, fattore considerato di importanza fondamentale per lo sviluppo dell'economia di mercato dell'Unione europea. Essa, inoltre, potrebbe indicare la strada per la creazione di modelli imprenditoriali moderni e sostenibili, fondati sulla base di

problematiche sociali: un aspetto che potrebbe rappresentare una via d'uscita innovativa dalla crisi. Sul punto si legga A. DI PASCALE, La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione Europea, Giuffrè Editore, 2011).

E' agevole leggere in merito che il comportamento delle imprese è socialmente responsabile se punta a superare le prescrizioni minime e gli obblighi giuridici derivanti dai contratti collettivi. Così le imprese possono contribuire, in cooperazione con i loro partner, a conciliare meglio le loro ambizioni economiche, sociali ed ecologiche. Secondo la Commissione Europea, la CSR contribuisce sia alla modernizzazione e al rafforzamento del modello economico e sociale europeo, sia alla coesione sociale in modo sostenibile rendendo l'Unione Europea più competitiva e stimola le imprese a riorganizzare le attività *core business* e ad assicurare la gestione del rischio e dei cambiamenti in modo responsabile.

Per analizzare meglio l'argomento, è opportuno precisare che la Commissione ha presentato il 25 ottobre 2011 il suo pacchetto di misure per sostenere l'imprenditoria e le imprese responsabili**.** Si legga (Commissione Europea, C*omunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, strategia rinnovata dell'U.E. per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, 25 ottobre 2011. Il testo, infatti, permette di inquadrare le iniziative, che spaziano dall'imprenditoria sociale alla semplificazione delle norme contabili per le PMI.

Si offre una nuova definizione di tale concetto più coerente con i principi e gli orientamenti riconosciuti a livello internazionale.

3.2. Conciliazione fra lavoro e cura della famiglia

Molteplici sono i "costrutti" psicologici riguardanti la relazione tra ambito familiare e lavorativo: la qualità della vita personale e lavorativa, il benessere – con un particolare riferimento alle dimensioni della realizzazione personale (ELLEN ERNST KOSSEK, SUSAN L. LAMBERT, *Work and life integration. Organizational, Cultural and individual Perspectives*, 2005), dello stress (GREENGLASS et al., 1991; LAZARUS E FOLK MAN, 1984; 1987; LATACK, 1986), dell'effettività negativa (CARLSON, 1999; STOEVA, CHIU, GREENHAUS, 2002); della capacità di risolvere i problemi e tutto quell'insieme di

strategie mentali e comportamentali messe in atto per fronteggiare una certa situazione. Il concetto che racchiude tutto ciò prende il nome di *coping*, ed è stato creato da uno scienziato americano di nome LAZARUS, che lo ha così studiato per anni ed approfondito come un processo strettamente collegato allo stress. Sul punto si legga MAUREEN F. DOLLARD, A. H. WINEFIELD, H. R WINEFIELD, *Occupational Stress in the Service Professions*, Taylor & Francis, 2003. La capacità di *coping* (e dunque di una "gestione attiva", di un "fronteggiamento" si riferisce non soltanto ad una risoluzione pratica dei problemi, ma anche alla gestione delle proprie emozioni e dello stress derivati dal contatto con i problemi.

Nello specifico si veda L. CADEI, *Pedagogia della famiglia e modelli di ricerca*, Eum Editore, 2008. Il benessere in un luogo di lavoro non può essere meccanicisticamente determinato da un incrocio di variabili, ma le condizioni per una qualità di vita lavorativa sono frutto dello sforzo congiunto tra individui ed organizzazione. La vera consapevolezza per affrontare lo "stress" o qualsiasi altro problema che si può verificare sul luogo del lavoro è che solo un lavoro fatto di volontà, dialogo e cooperazione reciproca può produrre obiettivi di reale crescita qualitativa di tutta la realtà aziendale. Per approfondimenti si veda F. SABATANO (a cura di), *La formazione del soggetto per lo sviluppo organizzativo. Modelli pedagogici e strategie di intervento*, Liguori Editore, 2007.

Il porre l'enfasi sugli elementi scientifici del discorso pedagogico può aiutare a sostenere che la famiglia rimane sempre e comunque luogo primario di umanizzazione, a prescindere da qualsiasi particolarità giuridico – istituzionale ad essa assegnata dai cambiamenti socio - politico - economico e culturale. La pedagogia familiare non può essere concepita come settore di studio indipendente dalla pedagogia generale e dalla pedagogia sociale. Vi è infatti una grande relazione di natura epistemologica, che se ben coltivati possono concorrere ad una migliore delineazione di ambiti di ricerca. Per approfondimenti cfr. L. PATI, *La politica familiare nella prospettiva dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 1995.

L'emergenza educativa non è una condizione temporanea di transizione, ma una caratteristica intrinseca e di lunga durata della nostra società. L'educazione deve essere concepita in altro modo, non più come interiorizzazione della cultura data nel contesto

sociale, ma deve diventare un'elaborazione riflessiva della cultura e del sociale. Anche il sistema scolastico – formativo deve essere rivisitato ed essere così concepito come un servizio relazionale e riflessivo. Si veda P. DONATI, *La sfida educativa: analisi e proposte*, In Orientamenti pedagogici, n.4 (luglio, agosto 2010).

Sezione II

La conciliazione vita – lavoro: Il quadro legislativo italiano

1. Gli strumenti legislativi per la conciliazione: Europa ed Italia a confronto

Le politiche riguardanti il tema della conciliazione tra vita privata e vita professionale stanno gradatamente conquistando una posizione di rilievo anche e soprattutto nel contesto comunitario. A riguardo si leggano il Rapporto della Fondazione I-CSR, *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane,* Marzo 2011; F. ALIAS, M. BETTONI, *L'Europa verso nuovi modelli di conciliazione vita-lavoro*, in *DRI*, 2010, n.4, 1219; Van de Kaa, D. J. (1987), Europe's second demographic transition, *Population Bulletin* 42(1): 1-57; F. BANO, L. CALAFA' *Legge comunitaria e decreto sulla competitività: contenuti lavoristici,* in RIDL 2005, 03, 107; per una panoramica sulle posizioni delle istituzioni comunitarie, invece, si legga Parlamento europeo e del Consiglio (del 7 luglio 2010) Applicazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Dir. 86/613/CEE*;* Parlamento Europeo, *Risoluzione 13 marzo 2007: "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 – 2010"*.

Tale conciliazione viene definita dalla Commissione Europea una introduzione di azioni che prendono in considerazione le esigenze familiari, la cura dei figli e degli anziani e lo sviluppo di un contesto lavorativo e di un'organizzazione in via di sviluppo tali da agevolare le responsabilità sia familiari che lavorative, introducendo in misura più pregnante la figura degli uomini; per approfondimenti si veda M. PIANTONI, *Le politiche dell'Unione Europea a favore delle imprese e dell'imprenditorialità*, Giuffrè Editori, 2008.

L'Unione europea ha incluso nella propria agenda politica le tematiche connesse alle pari opportunità e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sin dal marzo 1992 quando il Consiglio d'Europa, con la Raccomandazione 92/241/CEE, invitava agli Stati membri di adottare e incoraggiare progressivamente iniziative volte a consentire alle donne e agli uomini di conciliare le loro responsabilità professionali con quelle familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli. Così il Consiglio introduceva, infatti, un nuovo concetto, partendo dalla considerazione che la conciliazione non è un tema che riguarda esclusivamente le donne, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere. L'Unione europea ribadiva dunque la necessità di considerare tali politiche come un fattore importante di innovazione complessiva dei modelli sociali, economici e culturali delle comunità. Per poter stimolare e per meglio garantire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si è esaminato anche il tema dei congedi speciali concessi ai genitori che svolgono un lavoro subordinato ed hanno responsabilità in termini di educazione e custodia dei bambini. Per far ciò, è fondamentale porre in campo iniziative che prevedano e consentano ai genitori che svolgono un lavoro subordinato, indipendentemente che siano uomini o donne ma chi lo desidera di esercitare al meglio le loro responsabilità professionali, familiari e di educatori, adottando modalità flessibili nell'organizzazione dei congedi.

L'Europa infatti, per promuovere e sviluppare un'economia basata sull'innovazione, che sia più efficiente sotto il profilo delle risorse e più competitiva e che preveda un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale, è intervenuta nel giugno 2010 con una nuova strategia – Europa 2020 – individuando così tre nuove priorità di crescita: intelligente, sostenibile e inclusiva.

Ad essere chiamate come attori nella produzione ed erogazione di servizi di welfare, nella prospettiva del welfare community, valorizzando il principio della sussidiarietà, in modo da operare a livello di rete, in cui tutti i soggetti collaborano, interagendo tra loro, sono le imprese; le quali sono chiamate oltretutto a definire ed adottare *best practice* e modelli organizzativi e politiche *ad hoc* per migliorare il clima organizzativo e i livelli di performance, in linea con la policy internazionale. A riguardo per approfondimenti si leggano i contributi di S. BELARDINELLI, *Welfare Community e sussidiarietà*, Egea, Milano, 2005; N. FREYMOND, G. CAMERON, *Towards Positive System of Child and*

Family Welfare, International Comparisons of Child Protection, Family Service, and Community Caring System, University of Toronto, 2006; U.S. Department of Labor, *Women's employment during the recovery,* May 2011; P. LINKOW AND J. CIVIAN, WFD Consulting *Research Men and Work-Life Integration a Global Study,* May 2011; R. DRAGO, J. HAYES, Y. YI, *Better Health for Mothers and Children: Breastfeeding Accommodations under the Affordable Care Act,* Institute for Women's Policy Research, december 2010; BENACH, M. AMABLE, C. MUNTANER, F.G. BENAVIDES, *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?,* in Journal Epidemiol Community Health, 2002, vol. 56, 405-406. Sul punto si legga anche Commissione Europea, C*omunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, strategia rinnovata dell'U.E. per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese,* 25 ottobre 2011.

1.1. L'aspetto sociologico della conciliazione

Due aspetti importanti risultano essere strettamente interconnessi ed intrecciati al fenomeno della diversità di lavoro tra uomini e donne. Da una parte la differenziazione biologica tra maschi e femmine e nello specifico "gravidanza, parto e allattamento sono al centro della specificità biologica femminile", dall'altra la tradizione patriarcale dalla quale discende gran parte della cultura contemporanea agisce sancendo la dipendenza della donna dal potere maschile, sia in ambito (domestico) che pubblico. A riguardo si veda MINGIONE E PUGLIESE, *Il lavoro,* Carocci, 2002, A. GAGLIARDI – ASSUNTO QUADRIO ARISTARCHI, *Lo sviluppo delle competenze:il ciclo di vita,* 2002, (a cura di) MAURICE AYMARD, FABRIZIO BARCA, *Conflitti, migrazioni e diritti dell'uomo: il Mezzogiorno laboratorio di un'identità mediterranea,* Rubettino 2002.

Per un inquadramento del *background* sociologico si deve fare qualche riferimento alla posizione della donna ed alla divisione del lavoro. Tale illustrazione la si trova nelle opere dei classici della sociologia. A riguardo si legga ENZO DI NUOSCIO, *Il mestiere dello scienziato sociale. Un'introduzione all'epistemologica delle scienze sociali, Liguori Editore,* 2006**.**

In particolare E. DURKHEIM ne "*La divisione del lavoro sociale*", Comunità, Milano, 1989 incentra la sua attenzione sullo studio dell'ordine sociale e sulla divisione del lavoro quale processo necessario ed inevitabile nel percorso evolutivo della società.

Alcune testimonianze antropologiche sulla divisione del lavoro deriva da società primitive ed arcaiche, prive di occupazioni differenziali fra uomini e donne.

Presso questi popoli non si riscontra una chiara divisione del lavoro ed il matrimonio appare in forma rudimentale, instabile ed intermittente. In epoca più recente l'istituto del matrimonio si sviluppa e si estende l'intreccio dei vincoli che esso crea e si moltiplicano le obbligazioni che esso sancisce.

L'opinione che Durkheim ha della donna risente della teoria evoluzionista di Lebon che nei secoli registra un differente sviluppo del cervello maschile e femminile, tale per cui il primo sarebbe soggetto ad una considerevole crescita, mentre il secondo si troverebbe in una fase di stasi o addirittura di regressione.

Un tema che negli ultimi anni è emerso con forza sempre maggiore è quello legato alla responsabilità in ambito pubblico e privato: in particolare ci si riferisce alle modalità di rendere conto ai propri clienti, ovvero al pubblico di riferimento, delle politiche, delle strategie, del modo di operare sul mercato, dei prodotti, dei servizi offerti e, in generale, dell'attività complessiva che un'azienda od un ente pubblico decide di intraprendere.

Tra gli anni '30 e gli anni '50 negli Stati Uniti iniziano a fiorire scuole di pensiero che attribuiscono ai manager obblighi sociali che vanno al di là della mera realizzazione di un profitto legata alla produzione di beni o alla fornitura di servizi.

Si comincia ad intravedere un nuovo modo di concepire l'impresa, non più solo come un'organizzazione rinchiusa su se stessa e votata esclusivamente al profitto, ma come un'entità capace di incidere, più o meno direttamente, su numerosi altri aspetti della realtà circostante e, in questa veste, responsabile del suo impatto su di essa.

Se inizialmente è il solo manager ad essere considerato titolare di tali obblighi "morali", nel giro di un ventennio tale titolarità viene estesa all'impresa stessa ed infatti è fra gli anni '60 e i '70 che si comincia a parlare di *Corporate Social Responsibility.* Per poter sempre più sostenere le famiglie verso un riequilibrio delle responsabilità, le aziende possono promuovere politiche a supporto della maternità e paternità come per esempio l'attivazione di ludoteche, creazioni o convenzioni con asili nido. Si veda a riguardo il

rapporto ILO, *Workplace solutions for childcare*, Bureau for Gender Equality, 2010; R. DRAGO, PH. D., J. HAYES, YOUNGMIN YI, *Better Health for Mothers and Children: Breastfeeding Accommodations under the Affordable Care Act*, Institute for Women's Policy Research, december 2010; A. C. DUN RAPPAPORT, AND N. BURSTEIN, June 2010. *WIC Breastfeeding Peer Counseling Study, Final Implementation Report*, WIC-10-BPC. Alexandria, VA: U.S. Department of Agriculture, Food and Nutrition Service, Office of Research and Analysis; *Estetica del terziario, Bellezza benessere e felicità della vitacome fondamenti del marketing ritrovato*, Franco Angeli, 2006.

Degna di nota è la promozione di servizi innovativi "su misura" in base alle esigenze dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, anche tramite l'attivazione di reti sul territorio con il coinvolgimento di enti territoriali (regione, provincia, comune). Si veda P. DONATI, *Buone pratiche e servizi innovativi per la famiglia*, Franco Angeli, 2006.

L'incremento della presenza femminile all'interno del mercato del lavoro, le esigenze di conciliazione, le nuove tipologie di lavoro introdotte (*green jobs*), fanno sì che le aziende siano responsabili nei confronti dei propri dipendenti in modo da poter registrare un miglioramento del clima interno, che si ripercuote positivamente nei rapporti tra collaboratori, dipendenti e dirigenti, registrando un aumento della soddisfazione e motivazione dei lavoratori, una riduzione dell'assenteismo ed un aumento del senso di appartenenza e partecipazione all'azienda. (P. GRASSELLI, *Idee e metodi per il bene comune*, F. ANGELI, 2009; C. MASSIMIANI, *La qualità del lavoro nell'esperienza dell'OIL e nelle politiche sociali europee*, 2010; M. BEATSON, *Job "quality" and job security* , in LMT, 10, P.441 e ss.; S. BECKER, A. BRYMAN (a cura di), *Understanding research for social policy and practice, Themes, methods and approaches*, The Policy Press, Bristol, 2004.

Il nuovo modo di concepire il lavoro, offre la possibilità di realizzare interventi che incidano contemporaneamente su più fronti tra cui il *gender mainstreaming*: le politiche di conciliazione riguardano tutti indistintamente; uomini e donne.

Sul punto S. EHEMANN, *Gender mainstreaming in European Union*, Scholarly Paper, 2007; A DONA', Genere *e politiche pubbliche: introduzione alle pari opportunità*, Mondadori, 2007 p.45 e ss.

L'ultima azione legislativa posta in essere dal Governo e parti sociali a sostegno delle Politiche di conciliazione vita - lavoro è stata siglata il 7 marzo 2011. Si punta sulla

promozione della occupazione femminile, sul rilancio dell'apprendistato e di inserimento per l'assunzione delle donne. Per approfondimenti sul tema si legga R. CARAGNANO, *E' intesa tra Governo, parti sociali e forum delle famiglie su conciliazione vita e lavoro,* in Bolletino Adapt n.11dell' 8 marzo 2011.

1.2. L'aspetto normativo della conciliazione: un quadro comparato

E' fondamentale porre l'attenzione su una delle tante divergenze culturali tra il nostro Paese e l'Europa. Mentre in Europa da tempo si aiutano le famiglie a crescere i giovani, assistere gli anziani, creare ricchezza sostenendo il lavoro di madri, donne, giovani, tutto questo in Italia non avviene. Le famiglie sono sempre più sole e prive di quel sostegno che migliorerebbe la vita e creerebbe sviluppo. Si veda per approfondimenti, D. DEL BOCA, A. ROSINA, *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente,* Il Mulino, Bologna 2009. Si registra in Italia, rispetto agli altri paesi europei, un importante divario tra uomini e donne e tra differenti territori, e le maggiori ingiustizie nei rapporti tra le generazioni. E' tempo di adottare politiche lungimiranti, che non si limitino a porre toppe alle falle più evidenti, ma che sappiano precorrere le necessità dei cittadini; politiche che promuovano l'autonomia dei giovani, aiutino le scelte delle coppie e favoriscano l'integrazione degli immigrati. E' fondamentale dare un nuovo approccio al sistema anche con l'introduzione di una serie di interventi e misure considerati particolarmente necessari ed urgenti. Sul tema si veda P. BROMBO, *Politiche per la famiglia in Europa,* In Studi Zancan, n. 6 (novembre - dicembre 2008).

La conciliazione vita – lavoro fa riflettere su aspetti rilevanti di questo complesso tema: dal coinvolgimento della rete familiare e dei servizi, ai cambiamenti del mercato del lavoro, alle più generiche politiche sociali. Tali riflessioni si collocano all'interno di un quadro teorico e culturale ben preciso, in cui prendono forma una serie di concetti di "*gender mainstreming"* e pari opportunità. Per approfondimenti si veda S. BOULD E I. CRESPI, *La conciliazione famiglia - lavoro in Europa,* In Sociologia e Politiche Sociali, n. 1 (2008). La monografia in oggetto riprende anche alcune riflessioni maturate sulle esperienze di conciliazione sviluppate in Europa.

L'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, sede di Bologna, si è interessato a mettere a

fuoco il tema della conciliazione tra lavoro professionale e cura della famiglia seguendo le indicazioni date dall'Unione Europea, la quale ha lanciato la strategia della "Alleanza europea per le famiglie". Nel contesto internazionale, è opportuno collocare il caso italiano. Non si possono escludere i temi dei servizi per l'infanzia, voucher e titoli di accesso per la conciliazione vita – lavoro piuttosto che i sostegni alla maternità e alla paternità (legge 53/2000). A partire dal 1992 la legislazione europea si è estesa alla tutela dei diritti delle madri lavoratrici, durante la gravidanza, il puerperio e l'allattamento. Le lavoratrici che si trovano in tali condizioni sono identificate come gruppo a rischio e beneficiano, pertanto, di misure specifiche di protezione. In particolare, le stesse, hanno diritto ad almeno quattordici settimane di congedo di maternità nel periodo del parto, non possono essere assegnate ai turni notturni, hanno diritto ad assentarsi per controlli medici prenatali e sono protette dal licenziamento durante la gravidanza e il congedo di maternità. Sul punto si veda Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima Direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della Direttiva 89/391/CEE).

Anche il tema della famiglia come *stakeholder* dell'azienda, le esperienze innovative di conciliazione nei paesi di lingua tedesca sono un ottimo spunto di ricerca, con un'attenzione particolare ad un possibile schema di Piano Nazionale di politiche familiari. Sul punto si veda P. DONATI, R. GRANDINI, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari*, Franco Angeli, Milano, 2008.

Nel nostro paese si sono diffusi gli assegni di cura e voucher sociali, strumenti che nascono essenzialmente per limitare il ricovero di anziani nelle strutture residenziali e diventano mezzi per sostenere il carico familiare di una persona non autosufficiente. I secondi nascono per introdurre meccanismi di mercato nel campo dei servizi sociali e sono destinati all'acquisto di determinati servizi presso enti accreditati. Gli strumenti specifici analizzati sono molteplici: assegni di cura, assegni badanti, assegno servizi, voucher sociali e voucher di conciliazione. Si veda, in merito, S. PASQUINELLI (a cura di) *Nuovi strumenti di sostegno alle famiglie. Assegni di cura e voucher sociali* Carocci Faber, Roma, 2007.

1.3. Il ruolo della contrattazione collettiva decentrata: l'Intesa del 7 marzo 2011

Il 7 marzo 2011 il Ministero del lavoro e le Parti sociali hanno sottoscritto un Avviso comune sulle "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro".
Tale intesa è un passo importante nell'ambito delle relazioni industriali proprio perché segna l'impegno assunto dalle parti sociali, a concorrere alle politiche di conciliazione per donne e uomini, e dal Governo che si impegna a rafforzare le reti dei servizi sociali. Inoltre è finalizzata a sostenere in maniera tangibile la presenza dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro e l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro anche attraverso gli strumenti della contrattazione di secondo livello.
L'impegno profuso dagli attori coinvolti, è quello di valorizzare le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti, costituendo le linee guida per tutti coloro che sono impegnati nelle trattative aziendali e nazionali.
Uno sviluppo dell'Avviso comune può essere collegato all'applicazione dell'articolo 53 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. "Manovra finanziaria 2010", intitolato "Contratto di produttività", che statuisce: «1. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro".
L'articolo 53, oltre ad incidere con sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori, si inserisce nell'ottica di una logica premiante e, al tempo stesso, con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello, amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-

quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita – lavoro e di *welfare* aziendale integrato.

Gli eventi successivi agli accordi del 2009 e del 2011 hanno fornito diverse indicazioni in ordine all'applicazione delle intese. Si è provveduto a rinnovare i contatti nazionali di categoria senza particolari conflitti che sono stati firmati unitariamente dai sindacati. Un primo passo è quello di analizzare e individuare gli agenti contrattuali, mettendo a confronto, l'art. 8 della legge 148/2011 e l'accordo interconfederale fra Confindustria e le parti sociali più rappresentative a livello nazionale del 28 giugno 2011. Da una prima lettura, si evincono generali problematiche di costituzionalità della contrattazione ad efficacia *erga omnes* ed in deroga alla legge. In dottrina vedi in particolare T. TREU, *L'accordo 28 giugno 2001 e oltr*e, in *DRI*, n. 3, 2011, secondo cui "gli argomenti utilizzati per giustificare l'efficacia erga omnes non sono estendibili ai contratti territoriali". Ancora più tranchant F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it – 133/2011*, secondo il quale "non pare possibile supportare la legittimità di un'efficacia *erga omnes* riconosciuta ad una contrattazione territoriale. Sul preciso rapporto tra i livelli di contrattazione decentrata, in caso di conflitto dovrebbe aver prevalenza la contrattazione aziendale su quella territoriale. Individua invece un limite in tal senso A. MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138*, in www.cuorecritica.it.

Il rinvio all'accordo del 28 giugno 2011, sembra doversi intendere come un rinvio materiale; laddove precisa, correttamente, che l'accordo applicativo del 21 settembre 2011, teso sostanzialmente ad evitare che siano stipulati accordi di prossimità in deroga alla legge,produce effetti in termini politico sindacali, ma non sul piano strettamente giuridico.

Cfr in particolare F. CARINCI, op. cit., 34. In questo senso vedi anche I. SENATORI, *Il sonno della ragione genera mostri. Note minime per un approccio pragmatico alla destrutturazione del diritto del lavoro*, in QFS "Marco Biagi" n. 2.I./2011.

I nuovi contratti presentano variazioni dei contenuti economici, soprattutto nella loro distribuzione e destinazione nel tempo, ma non tali da stravolgere le linee guida dell'accordo del 2009. In tal modo, al contratto nazionale è stato riconfermato il ruolo di

strumento centrale del sistema per la tutela del potere d'acquisto e per la definizione delle regole base comuni, valide per tutta la categoria. Non hanno avuto invece seguito finora i propositi indicati nello stesso accordo del 2009 di sfoltire il numero dei contratti e di alleggerirne i contenuti per lasciare spazio alla contrattazione decentrata. Lo sviluppo del livello contrattuale decentrato, specie aziendale, perseguito come obiettivo principale dalle parti sindacali, specie da CISL e UIL, ha dovuto fare i conti con l'imperversare della crisi economica che ha ridotto i margini economici delle aziende per accordi «acquisitivi» e ha impegnato le parti soprattutto nella difficile gestione di processi di ristrutturazione e nella definizione di «accordi in deroga» del contratto nazionale, spesso implicanti modifiche peggiorative rispetto alle condizioni di lavoro previgenti.

E' ben noto che Fiat, ad inizio ottobre 2011, ha comunicato l'intenzione di uscire da Confindustria, a partire dal 1° gennaio 2012, motivando tale decisione con l'intesa del 21 settembre che avrebbe, a suo dire, fortemente ridimensionato le aspettative sull'efficacia dell'art.8, snaturando l'impianto previsto da detta previsione.

A ben vedere tuttavia, come ha osservato parte della dottrina, del tutto controproducenti sono per Fiat le conseguenze di tale scelta. Da un lato infatti l'uscita dal sistema interconfederale determina una restrizione della libertà contrattuale di Fiat, proprio perché non potrà avvalersi della contrattazione in deroga prevista dall'art.8, la quale, come visto, potrà svolgersi nell'ambito delle regole stabilite dall'accordo interconfederale del 28 giugno; d'altro lato la Fiom sarà ancor più libera di proclamare scioperi contro gli accordi aziendali raggiunti, dal momento che potrà ritenersi svincolata dalla clausola di tregua sindacale, contenuta nell'accordo del 28 giugno, che fa divieto al sindacato dissenziente di proclamare scioperi contro le intese stipulate dalla coalizione maggioritaria, dando luogo pertanto ad una situazione di conflittualità permanente. Sul punto si legga *il Sole-24 Ore*, martedì, 4 ottobre 2011, p.3.

2. La normativa italiana in materia di conciliazione vita – lavoro

All'interno dell'enorme branca della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro vi sono diversi soggetti (individui, famiglie, aziende, parti sociali, attori pubblici) i quali, al fine

di creare un collegamento sempre più conciliativo tra lavoro e vita familiare hanno la possibilità di adottare molteplici strumenti per far ciò, come ad esempio strumenti che riducono o rimodulano il tempo di lavoro (part-time in tutte le sue forme, anche per gli alti livelli professionali, *job sharing*, telelavoro, banche del tempo, valorizzazione delle competenze di genere, ecc.); strumenti che diano più tempo ai lavoratori con strumenti di supporto (congedi parentali, congedi di paternità, strutture di supporto per bambini ed anziani, nidi aziendali, sostegni finanziari); strumenti che formano una nuova cultura del tempo (formazione, *mentoring*, condivisione del lavoro di cura, coordinatori work-family in azienda ecc.).

Per maggiori approfondimenti si veda: R. CARAGNANO, *Le misure a sostegno della genitorialità: congedo obbligatorio di paternità e voucher*, cit.).

In materia, ed in una prospettiva di apertura del sistema, un passo importante è stato aggiunto dalla l. 24 dicembre 2012, n. 228, c.d. legge di stabilità 2013, che recependo anche la direttiva dell'8 marzo 2012, n. 2010/18 UE, al comma 339 ha previsto la modifica dell'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 e l'inserimento del comma 1 – bis ai sensi del quale anche le madri ed i padri italiani potranno fruire del congedo parentale ad ore. Sul punto per un primo commento si legga R. SCHIAVONE, *Maternità: congedo ad ore del congedo parentale*, in *GLav*, 2013, n.2).

La suddetta norma però, non è di immediata applicazione in quanto è previsto un intervento della contrattazione collettiva di settore alla quale è dato il compito di stabilire le modalità di fruizione su base oraria, i criteri di calcolo, l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Dunque la contrattazione collettiva è il fulcro per la definizione di strumenti condivisi e per interpretare in modo equilibrato i bisogni e gli interessi di lavoratori e datori di lavoro.

Per usufruire di una migliore qualità di vita per uomini e donne, e quindi della società nel suo complesso, tutti i soggetti sociali, sia come istituzioni che come individui devono saper sviluppare ed utilizzare questi strumenti nei prossimi anni.

Il legislatore ha affrontato il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro emanando, una serie di provvedimenti atti a disciplinare una materia quasi mai considerata.

Si veda M. MARCUCCI e M. I. VANGELISTI, *Questioni di Economia e Finanza L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa, Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia,* Giugno 2013.

Tale processo di innovazione, ha riguardato una regolamentazione rivolta in modo particolare al tempo.

Alla base di questo cambiamento vi è la consapevolezza che la vera ricchezza non stia solo nel possesso dei beni, quanto piuttosto nella disponibilità di tempo libero. All'apice della volontà del legislatore, vi è la piena fermezza e convinzione che una volta assicurato il benessere al lavoratore, la vita lavorativa e familiare assumono forti connotati di qualità. Per approfondimenti: F. TARTAGLIA, *Il marketing al tempo della crisi – Dalle transizioni fra operatori economici alle relazioni fra persone, libreriauniversitaria.it,* Giugno 2013.

Il tempo, dunque, diventa un *bene* in senso tecnico-giuridico, di cui il legislatore deve tenere conto.

2.1. L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario

La disciplina dell'orario di lavoro nella legislazione italiana trova una prima regolamentazione sistematica ed organica nel Regio Decreto Legge del 15 marzo 1923 , n. 692, che ha introdotto il limite massimo delle otto ore di lavoro giornaliere o quarantotto ore settimanali. Tale disciplina è stata poi completata da due regolamenti di attuazione. il primo, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, riguardante la determinazione del limite massimo dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura; il secondo approvato con R.D. 10 settembre 1923 n. 1956, riguardante l'approvazione della limitazione dell'orario di lavoro a favore dei lavoratori agricoli. Il codice Civile del 1942 e la Costituzione del 1948 non hanno apportato modificazioni al quadro normativo fissato nel 1923. L'art. 2107 del codice civile, stabilisce infatti, che la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative, mentre il comma 2 dell'art. 36 della Costituzione stabilisce che la durata massima della giornata lavorativa è fissata dalla legge. Con la

legge 30 ottobre 1955 n. 1079, sono state introdotte modifiche al R.D.L . del 1923 sulla limitazione dell'orario di lavoro, ed in particolare è stato inserito l'art. 5 bis, che disciplina lo svolgimento di lavoro straordinario delle imprese industriali.

Negli anni '60 il CNEL ha elaborato un progetto d legge "sull'orario di lavoro ed il riposo settimanale dei lavoratori dipendenti", che viene presentato in Parlamento nel 1967 , prevedendo, tra l'altro , il limite delle quarantacinque ore di lavoro settimanali.

Negli anni '90 si ripropone la necessità di un intervento legislativo in materia di orario di lavoro, in conseguenza del vincolo comunitario di attuazione della direttiva 1993/104 Ce, "*concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*", il cui recepimento è avvenuto in forma completa solo con il D. Lgs. n. 66/2003. La direttiva viene emanata in attuazione dell'art. 118del Trattato Istitutivo della Comunità Europea (ora art. 137 CE), che prevede che il Consiglio adotti, mediante direttiva, prescrizioni minime per promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

La materia torna quindi ad esser dominante con la sigla del "Patto per il lavoro" tra Governo e parti sociali, sottoscritto il 24 settembre 1996. Sul caso si legga : P. ICHINO, *Il contratto di lavoro* , A. Giuffre Editore, Milano, 2003.

Tra i punti dell'accordo, si parlava della determinazione legislativa del nuovo orario di lavoro in quaranta ore settimanali. Ecco dunque, che il primo tentativo di dare un assetto complessivo alla materia del tempo di lavoro e del tempo di vita si è avuto con l'art. 13 L. 196 del 24/6/97, recante *"Norme in materia di promozione dell'occupazione"* (c.d. Pacchetto Treu). Nello specifico L. 24 Giugno 1997, n. 196, "*Norme in materia di promozione dell'occupazione"*, G.U. n. 154 del 4 luglio 1997.

Tale norma ha definito in 40 ore l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di stabilire una durata inferiore, nonché di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative in un dato periodo, non superiore all'anno.

Il D. Lgs. n. 66/2003, all'art. 1, co. 2, lett. c), definisce il lavoro straordinario come : " *il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3*", e dunque quello prestato oltre le quaranta ore settimanali, o meglio, oltre la media delle quaranta ore settimanali nel periodo di riferimento multi settimanale, non superiore all'anno. Si

veda sul punto: L. TARTAGLIONE, *"La riforma dell'organizzazione dell'orario di lavoro*", in Mass. Giur. Lav., 2003.

Quando la materia non è disciplinata dai contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore annuali e di 80 ore trimestrali. Da notare che anche al di sotto del limite introdotto dalla legge, e sempre in assenza di una disciplina ad opera della contrattazione collettiva nazionale, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore e prestatore di lavoro.

2.2. Il lavoro notturno

Le fonti normative che regolamentano il lavoro notturno sono il Decreto Legislativo 532/1999 ed il Decreto Legislativo 66/2003, al capo IV. Un'ulteriore e significativa fase di recepimento dei contenuti della direttiva comunitaria n. 104 è rappresentata dal decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 in materia di lavoro notturno, che detta una disciplina, solo transitoria, fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro. Per la prima volta viene introdotto nel nostro ordinamento la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno", in precedenza non disciplinate sul piano legale. Infatti il lavoro notturno era regolamentato prevalentemente dai contratti collettivi, in correlazione anche con l'art. 2188 del codice civile, che stabilisce solo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere una maggiorazione retributiva nel caso di lavoro notturno non ricompreso in regolari turni periodici. La preoccupazione è soprattutto quella di regolare gli aspetti del lavoro notturno relativi alla tutela della salute dei lavoratori, in coerenza di quanto contenuto nella direttiva comunitaria e viene quindi attribuito il diritto alla maggiorazione retributiva a chi presta lavoro notturno sia continuativamente che a turni.

Il Ministero del lavoro era intervenuto con una precedente nota del 27 marzo 2012 n. 4383, con cui si precisava che "L'obbligo di cui all'art. 5 commi 1 e 2 del d.lgs. 67/2011 riguarda tutti i datori di lavoro che svolgono lavorazioni particolarmente faticose e pesanti ai sensi dell'art. 1 lettere da a) a d) del citato decreto.

Si precisa che rientra nel novero dei lavori usuranti anche l'attività svolta dai lavoratori

notturni. A riguardo si legga per maggiori approfondimenti: G. BONATTI, "*Amministrazione del personale"*, Il Sole 24 ore S.p.A., 2012; M. MARRUCCI, "*Orario di lavoro e riposi"*, Giuffrè Editore, 2012.

2.3. La svolta normativa per favorire la conciliazione vita – lavoro

La legge 8 marzo 2000, n. 53 contenente "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*" è la prima svolta normativa e culturale finalizzata alla promozione dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. La legge disciplina l'accesso ai congedi per i genitori in relazione alla maternità, alla paternità e alla cura dei figli; regolando inoltre, i congedi per la formazione di lavoratrici e lavoratori e prevede il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e all'uso del tempo ai fini di solidarietà sociale. A questa legge è seguita l'approvazione di un testo unico delle disposizioni di legge sulla maternità e la paternità: il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (il cui art. 70 è stato modificato dalla Legge 15 ottobre 2003, n. 289).
Si legga A. CIVITA (a cura di) e P. MASSARO, *Devianza e disuguaglianza di genere*, Franco Angeli, 2011.
L'obiettivo è quello di favorire i progetti di conciliazione tra vita e lavoro. Si punta difatti alla razionalizzazione e alla riorganizzazione dei tempi di funzionamento delle città e alla e alla promozione dell'uso "*del proprio tempo"*. All'uopo ed in virtù dell'art. 9 della suddetta legge, il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, eroga contributi in favore di aziende che hanno intenzione di realizzare, in favore dei propri dipendenti, azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Tali azioni positive vengono indicati come maggiore flessibilità degli orari di lavoro, *part – time* reversibile, telelavoro, concentrazione degli orari di lavoro. Tutto ciò al fine di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoroo servizi capaci di qualificare l'azienda come family friendly. Sul punto si legga: M.A. COCCHIARA (a cura di), *Donna, politica ed istituzioni. Percorsi esperienze ed idee*, Aracne 2009, Roma; A. DONÀ, Le politiche sociali tra sovra nazionalizzazione e regionalizzazione: il caso delle politiche di conciliazione famiglia lavoro in Italia, 2008 (www.sisp.it/2008/paper/dona).

E' dunque palese che le esigenze di vita del lavoratore, quando siano rivolte alla cura di figli o parenti stretti o riguardino la propria formazione, siano in posizione prioritaria rispetto alle esigenze produttive del datore di lavoro. Viene data maggiore importanza alla disponibilità di tempo libero anche rispetto alla percezione del reddito, tanto che il lavoratore ha facoltà di astenersi anche per lunghi periodi dalla prestazione lavorativa senza percepire alcuna retribuzione o percependone una minima.

Ad integrazione e quasi a supporto delle leggi più specifiche sui tempi di vita e lavoro è arrivata la Legge quadro sui servizi sociali.

Obiettivo principale della Legge 8/11/00, n. 328 è quello di disciplinare la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali, alle persone e alle famiglie per garantire la qualità della vita, assicurare o ridurre le condizioni di bisogno e di disagio. Per approfondimenti: E. BALBONI, B. BARONI, A. MATTIONI, G. PASTORI (a cura di) "Il sistema integrato dei servizi sociali", Giuffrè Editori, 2007.

3. Gli strumenti della contrattazione per la conciliazione in un *welfare* aziendale integrato

Le aziende in questi ultimi anni, hanno puntato ad iniziative strutturali per la flessibilizzazione del lavoro e la conciliazione, con l'intenzione di aumentare la qualità della produzione e dei servizi, tanto da rivelarsi come sprono efficace di motivazione e partecipazione per i dipendenti alla vita aziendale.

E' opportuno ricordare che l'accezione di flessibilità può assumere diversi significati. (R. GIALDI, *L'azienda in progresso: Organizzazione, gestione e conoscenze*, Franco Angeli, 2006).

I modelli di welfare integrato, se sono implementati in maniera armonica, possono incentivare il lavoro all'interno delle aziende in un'ottica di globalizzazione.

Si conoscerebbe un duplice vantaggio: aumento del potere d'acquisto del dipendente e diminuzione del costo del lavoro per l'azienda anche per effetto della detassazione prevista dall'art. 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi) che tra gli altri aspetti amplia il novero dei compensi esclusi dall'imponibile e nei quali sono ricompresi tutti

quei servizi offerti dall'azienda alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

Nel 2012 sono state trentotto le realtà aziendali che hanno meritato la certificazione *Top Employers* ovvero quelle che hanno adottato ed adottano tutt'ora soluzioni di vario genere per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei dipendenti.

Tutto questo in un contesto, come quello italiano, dove difficile è la conciliazione fra l'esigenza di contenere la spesa pubblica e sostenere il sistema di welfare pubblico da un lato e le esigenze delle aziende dall'altro, anche alla luce di un quadro generale dove sempre maggiore è l'invecchiamento demografico della popolazione. Per approfondimenti si legga R. CARAGNANO, *Welfare* aziendale digitale: i modelli 2.0, www.farecontrattazione.it, 8 marzo 2013).

La maggior parte delle aziende che hanno meritato tale certificazione, hanno adottato forme di *part- time*, poi seguono le forme di flessibilità che riguardano orari flessibili, seguono le concessioni dell'anno "sabbatico", il telelavoro, i congedi parentali estesi oltre quelli previsti per i neo – genitori, e per finire alcune aziende hanno adottato l'autogestione degli orari con conseguente assenza di badge da vidimare. (CISL MILANO, Cislmilano.it, *E il welfare familiare entra in azienda*, 22 febbraio 2013; a riguardo anche G. C., *Bonus, welfare e corsi: gli incentivi delle imprese*, Libero, 22 giugno 2012).

3.1. Il telelavoro

Il tele-lavoro, è ancora uno strumento di flessibilità poco utilizzato nel nostro Paese. E' una modalità di lavoro a distanza, si tratta pur sempre di un lavoro condiviso tra varie persone, e, per questo, necessita di una buona comunicazione, anche se *non è necessario comunicare con gli altri in presenza*. Per un quadro esauriente sul tele-lavoro si legga F. DI NISIO, *Telelavoro: uno strumento a tutela della vita*, Franco Angeli, 2009.

Importantissima e necessaria è la cooperazione tra i lavoratori affinché le attività vengano realizzate con efficienza. Per il telelavoratore è fondamentale la consapevolezza di far parte di una squadra, la *gestione comune, in squadra anche se a distanza*, poichè allontana il rischio di isolamento e garantisce la condivisione degli obiettivi comuni. Il telelavoratore deve, innanzitutto, essere in grado di comunicare, lavorare in rete e connettersi con le altre competenze che stanno in ufficio, deve saper prendere decisioni da solo e programmare l'attività da svolgere.

Alla base della scelta di questa figura di flessibilità, di solito nelle pubbliche amministrazioni, deve esistere un interesse per stessa, sulla base di un'efficiente ed efficace politica di *spending review*.
A parte la modalità a distanza o con prevalente uso di strumenti informatici, il telelavoro è un rapporto di lavoro completo, dal quale scaturiscono gli stessi diritti e obblighi riconosciuti agli altri lavoratori.
Il 13 gennaio 1999, l'ARAN emana il primo atto di indirizzo in materia e, a cascata, vengono conclusi contratti collettivi che prevedono forme di lavoro a distanza.
I primi sono il CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 per il Comparto Enti pubblici non economici (art. 34), il CCNL integrativo del 21 marzo 2001 per il comparto Ministeri (art. 24), il CCNL del 9 agosto 2001 per il comparto Università (art. 20), il CCNL integrativo del 14 settembre 1999 comparto Regioni ed Enti locali (art. 1), e infine l'Accordo del 18 ottobre 2001 dedicato interamente al telelavoro nel comparto Scuola. A parte il comparto Università, tutti gli altri contratti conferiscono il carattere sperimentale alla nuova modalità lavorativa, circostanza che indica una certa cautela da parte delle Organizzazioni sindacali nell'accogliere il telelavoro.
Per effetto della Direttiva 27 Novembre 2003 ormai tutti i Ministeri e gli Enti pubblici sono dotati non solo di caselle di posta elettronica per ciascuna sede o centro organizzativo (Direzioni Generali etc.), ma anche di e-mail con dominio (ovvero la parte che segue il segno cd. di *chiocciola*) dell'amministrazione, ma individuali per ciascun dipendente.
Inoltre la natura del telelavoro è tale, che è necessario abbandonare antiche rigidità, quali per esempio l'orario di lavoro. La prestazione di lavoro dovrebbe avvenire solo sulla base di obiettivi e del raggiungimento dei risultati.
L'art. 6 comma 1 dell'accordo 23 marzo 2000, pur iniziando ad autorizzare una distribuzione dell'orario di lavoro più flessibile, rimane fermo sulla quantità globale di ore lavoro, che deve essere uguale a quella prestata dai lavoratori in loco. Sul punto della volontarietà bisogna evitare la tentazione di introdurre la realizzazione di progetti di telelavoro nel piano di valutazione delle performance dei dirigenti. Ciò potrebbe indurre a forzature in contrasto con la normativa vigente.

3.1.1. Alcune delle esperienze significative

È stato sottoscritto, in data 10 novembre 2011, l'accordo sul telelavoro frutto di un lungo negoziato durato diversi mesi, su cui le Parti (Enel e OO.SS. di categoria) si sono gradualmente mosse su un terreno che ha poi conosciuto una comunione di vedute. Tale situazione prende spunto da un *background* di riferimento ed è il sistema relazionale di alto profilo da tempo consolidato nelle relazioni sindacali in Enel, nel quale ha uno

spazio caratterizzante il sistema di *welfare* aziendale. Per approfondimenti C. COFACCI, *Accordo sul telelavoro in Enel*,in www.adapt.it, 2 ottobre 2012.

Il telelavoro, ha riscontrato sotto un profilo normativo, una certa sensibilità dimostrata anche a livello di settore elettrico, dove le Parti hanno previsto uno specifico articolo nel Contratto Nazionale di Categoria sin dal 2001, che non ha avuto però negli anni seguenti attuazioni concrete a livello aziendale. Nel CCNL del marzo 2010, nel quadro di un crescente interesse e di una maggior attenzione generalizzata anche da parte delle imprese per i profili di *sostenibilità* ambientale e sociale, è stata poi accolta la definizione di Telelavoro sancita dall'Accordo Interconfederale del 10 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002), come "*una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta*".

Al fine di poter porre un argine prodotti dalla tanta competizione dei paesi in via di sviluppo, si sente il bisogno di puntare ad una maggiore produttività. Ed è proprio questo che fa il mercato italiano: attraverso la flessibilità, il tema del bilanciamento vita lavoro assume notevole importanza unitamente al ruolo della contrattazione che rappresenta uno degli strumenti sui quali le aziende possono fare leva per attivare adeguate politiche conciliative, volte a creare sviluppo, occupazione, sistemi integrati di Welfare ed equità sociale.

Le esperienze significative delle varie aziende, hanno previsto per Eni, che è considerata una delle aziende pioniere nel considerare il *welfare* come un valore, una contrattazione collettiva incentrata sul benessere dei dipendenti, che passa attraverso l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare ed altri sistemi di flessibilità oraria (banca delle ore, permessi, *part – time* ecc...). In Enel si punta sul telelavoro e al ruolo non poco importante della bilateralità. In altre realtà ancora come Wind e Vodafone, alla base della crescita di produttività, ad una maggiore riduzione dell'assenteismo e ad una più alta motivazione del dipendente, si punta su una turnazione amica per le

neomamme, sull'inserimento dei nidi, sulla retribuzione dei permessi per malattia dei figli e passaggi al *part – time.*

Eni invece, è stata una delle aziende pioniere nel considerare il *welfare* come un valore, uno strumento finalizzato a creare nuovi modelli di comunicazione con i dipendenti e di condivisione degli obiettivi aziendali. Si è sviluppata dopo il dopoguerra una maggiore sensibilizzazione al dipendente ed all'ambiente di lavoro.

3.2. Il part – time

Il part - time è stato introdotto negli anni '80 a seguito di una forte crisi aziendale. Tale strumento incominciò a far capolino all'interno del welfare aziendale proprio per evitare i licenziamenti. l'esperienza è stata positiva, tanto da confermarlo come strumento di flessibilità e conciliazione. Per approfondimenti si legga M. SAMEK LODOVICI, R. SEMENZA, *Il lavoro part-time: anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Franco Angeli, 2004).

Grazie a nuovi progetti, si sta diffondendo una più ampia erogazione di incentivi all'utilizzo del part-time, nuove modalità di organizzazione dei tempi e dei turni di lavoro, progetti di welfare integrato modellati dalla contrattazione decentrata aziendale e territoriale e a misura di conciliazione. (MAGATTI E FULLIN, Percorsi di lavoro flessibli, Roma 2002, sul punto anche P. STERN, *Lavoro, famiglia e categorie deboli*,Maggioli Editore, 2012).

La maggiore flessibilità aziendale e la contrattazione di secondo livello, trovano sempre più spazio nelle aziende trovando ampio appoggio nel mercato del lavoro anche sul terreno della contrattazione. F. ISI, *Conciliazione nella politica delle parti sociali*, In Conquiste del Lavoro, ottobre 2012.

Si pone inoltre l'accento su come l'evoluzione normativa italiana dovrebbe tendere ai livelli europei che prevedono congedi più lunghi, più retribuiti e - soprattutto - il diritto al part-time.

In merito ai benefici rivenienti dall'utilizzo del part-time di estremo interesse è la ricerca condotta da A. FASANO, *La conciliazione tra tempi di cura e di lavoro in alcuni paesi europei*, IRER, Milano 2010.

L'autrice compie uno studio comparato, nel quale pone a confronto le legislazioni olandese, svedese, tedesca e francese e analizza gli effetti sulla scelta di ricorrere al part-time a seconda della minore o maggiore appetibilità con cui viene presentato.
Il criterio di individuazione dei Paesi da porre a raffronto è stato quello di concentrare le proprie attenzioni sui Paesi che hanno raggiunto o superato la soglia del 60% di occupazione femminile di età compresa tra i 15 e i 64 anni, stabilita dal Trattato di Lisbona.
La ricerca ha portato a stabilire che affinché il part-time possa essere strumento di ausilio alle politiche conciliative è necessario che vengano poste in essere azioni di tutela per i *part-timers* sul piano del welfare e della stabilità del lavoro. I tassi di *part-timers* sono maggiori, infatti, in quelle realtà dove sono stati tipizzati specifici incentivi. In tal senso si legga A. PONZELLINI "*Focus, La conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia*" Rapporto di legislatura IRER, Milano, 2010.

3.2.2. Lavoro e conciliazione: esperienze ed accordi sindacali in Bitron

Nell' ambito degli accordi Bitron, viene ripetutamente concordato tra le parti di incrementare il lavoro femminile, anche promuovendo iniziative formative, qualora fosse necessario.
Per la tipologia produttiva del Gruppo Bitron, l' occupazione femminile è sempre stata importante in queste aziende.
Ciò ha fatto sì che il sindacato abbia un'attenzione particolarmente forte ai temi degli orari, dei problemi delle donne, delle pari opportunità, anche grazie alla presenza costante di donne all' interno delle rappresentanze sindacali aziendali.
Difatti anche in questo Gruppo, di grande importanza nel settore metalmeccanico, per una maggiore conciliazione vita - lavoro, si fa ricorso ai vari di tipi di *part – time* (volontario, notturno per le emergenze, verticale). Per maggiori approfondimenti A. TROVÒ, Conciliazione nella politica delle parti sociali- Accordi sindacali Bitron S.p.a., 2012, in www.adapt.it/libra.
L' accordo del 30 giugno 2009 ha previsto una ulteriore misura a sostegno del lavoro mettendo a disposizione un contributo aziendale per il funzionamento di un asilo nido nel territorio la cui attività ha avuto inizio nel 2011 anche grazie a questa iniziativa.
Part-time e tutela della maternità sono le parole d'ordine anche per Fipe, la Federazione italiana dei pubblici esercizi, dove fa scuola il caso Autogrill, un'esperienza che, a partire dal 2010, ha visto l'istituzione della figura del *Maternity tutor* avente l'obiettivo di supportare concretamente le mamme. La conciliazione è anche tutela per le assistenti domestiche e badanti attraverso la cassa Colf, realizzata attraverso lo strumento della

bilateralità e che presta assistenza sanitaria integrativa e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
La conciliazione è attenzione ai bisogni dei dipendenti e alle politiche aziendali che guardano concretamente alla responsabilità sociale di impresa.

3.3. Banca delle ore

Un'altra forma di flessibilità che molte aziende hanno adottato per meglio gestire la conciliazione vita – lavoro, è la Banca delle ore.
La banca delle ore, prevede che le ore di straordinario che vengono accumulate, anziché riscosse in forma monetaria, possano essere accantonate in un conto ore dal quale il lavoratore o la lavoratrice possano attingere al bisogno (previo consenso del manager). Alcune aziende hanno reso ulteriormente "flessibile" tale strumento consentendo ai dipendenti di fruire di una sorta di "fido ore" che consente l'utilizzo preventivo di ore prima di averle accantonate. Oppure sono stati previsti conti a lungo termine che consentono recuperi non soltanto su base settimanale o mensile, bensì annuale o pluriennale (è possibile accantonare per anni e poi recuperare nel momento in cui si necessita di lunghi congedi).
Sul punto si veda P. Coluccia, *La Banca del tempo*, Bollati Boringhieri, 2001).
Quando si parla di politiche conciliative, un aspetto da tener presente è quello economico. La conciliazione degli orari di lavoro con i propri tempi di vita, crea lavori "più felici" e fidelizzati, tutto ad esclusivo vantaggio di una maggiore produttività.

4. Un quadro di *best practice* attuate da imprese italiane

L'Italia quale paese della Comunità europea deve attivarsi per perseguire politiche conciliative. Con un occhio al punto di vista delle imprese, vengono illustrate alcune buone pratiche a livello italiano. E' opportuno leggere sull'argomento, le c.d. linee guida in merito alle "*Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione*"; in tal senso si legga R. CARAGNANO, *Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*, in Bollettino Adapt, 8 marzo 2011, n. 11, 1-2; ancora R. CARAGNANO E S. STEFANOVICH, *Il valore della conciliazione e l'azione per l'equilibrio famiglia - lavoro*, in Dossier Adapt, n. 2/2011.

Le linee guida enunciano sin dalle premesse, una precisa correlazione che può esserci tra relazioni industriali decentrate e rilancio delle politiche conciliative, in rispetto del principio di sussidiarietà e di prossimità. Emerge chiaramente la convinzione di come le relazioni industriali debbano evolversi verso una contrattazione nazionale che si ponga quale "esoscheletro" delle relazioni industriali di secondo livello, più vicine alle esigenze delle realtà produttive.

Inoltre è espressamente riconosciuta l'opportunità per tutte le politiche conciliative - ed in particolare per la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro – di usufruire delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa.

Le parti firmatarie hanno definito le linee guida idonee ad avviare e implementare nuove relazioni industriali e di lavoro a livello decentrato a sostegno della famiglia, della donna e delle politiche di conciliazione, valorizzando la responsabilità d'impresa e rispettando le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Sono indicazioni che sembrano raccogliere le aspettative di quella parte della dottrina che invita a superare l'attuale legislazione estremamente protettiva, assistenzialista e garantista per il periodo immediatamente precedente e quello successivo alla nascita del minore, mentre risulta arretrata nel assicurare adeguate forme di tutela per il periodo successivo.

In tal senso si legga A. PONZELLINI "*Focus, La conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia*" Rapporto di legislatura IRER, Milano, 2010.

Un incentivo per aumentare le politiche di organizzazioni aziendali, è dato della sempre maggiore raccolta di best practices. Sul punto si legga A. LEBANO, *La conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia"* a cura della Consigliera di parità regionale e Regione Lombardia, Milano 2010, che nel presentare una serie di casi significativi tiene a spiegare come lo scopo della ricognizione di buone prassi sia quello di sollecitare paragoni e stimolare dinamiche di competizione positiva tra realtà organizzative distinte. L'autrice specifica come del resto la prassi europea di raccolta e analisi delle buone prassi (*good* o *best practices*) sia nata proprio prefiggendosi di rendere possibile la circolazione ed il "diffondimento" di esperienze interessanti e di successo. Prestare

attenzione alle somiglianza e alle differenze tra contesti e' elemento indispensabile per la costruzione di *nuove* iniziative.

Un quadro di best practices attuate dalle aziende italiane, fotografa sette casi, Vodafone, Auchan, A.S.L., Lubian, Astra Zeneca, Banca Valsabbinna Brescia, scelti perché realizzati in contesti aziendali diversi - sia pubblici, che privati - tutti accomunati dalla elevata presenza femminile. Alcuni esempi sono conosciuti e sono stati esaminati e aggiornati perché esemplari di programmi per la conciliazione composti da un ventaglio di misure diverse, che sono stati sostenuti nel tempo e modificati al modificarsi delle esigenze di dipendenti e imprese.

Maggiore è il coinvolgimento dei diversi attori territoriali (enti locali, associazioni di categoria, gruppi di cittadini), maggiore risulta il successo raccolto dalle esperienze, che si caratterizzano per una gamma di iniziative composita sia rispetto ai gruppi di beneficiari sia rispetto alle misure per la conciliazione introdotte.

In termini di flessibilità dell'orario di lavoro rilevante, invece, è il caso delle società Bricocenter, Leroy Merlin e S.I.B. che il 10 gennaio 2013 hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo integrativo aziendale con il quale le società, al fine di consentire ai lavoratori a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età e consentire la cura di genitori anziani riconosciuti non autosufficienti, prevedono la possibilità di ricorrere al part-time. Sono previsti inoltre permessi retribuiti non solo per visite mediche, ma anche per la nascita e l'assistenza del bambino, nonché un periodo di aspettativa non retribuita in presenza di gravi e comprovati motivi della durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 6 mesi. Non solo, in queste realtà è prevista anche un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps nell'ipotesi di infortunio sul lavoro, malattia e ricovero ospedaliero, l'anticipazione del TFR in casi specifici e il diritto ad uno sconto pari al 10% sugli acquisti effettuati dal dipendente o dal coniuge o convivente su tutta la merce in vendita (si veda Progetto Libra, *Let's Improve Bargaining, Reltions and Agreements on work and life times balance,* in *www.adapt.it/libra*).

5. La certificazione *top employers* e le esperienze di *welfare* aziendale

Spesso si dice che un'azienda vale tanto quanto coloro che vi lavorano, e con questo si intende parlare di "tutte" le persone di un'azienda, a tutti i livelli, dal magazziniere all'amministratore delegato. Donne e uomini che con la loro professionalità, comportamento, integrità, si relazionano con l'azienda hanno un impatto vitale sulle performance e quindi, nel lungo periodo ne determinano il successo.

Le realtà aziendali che hanno meritato, nel 2012 la certificazione di *Top Employers*, sono trentotto. Ebbene, con tale denominazione si vogliono indicare quelle realtà aziendali che adottano soluzioni di vario genere per cercare di conciliare le esigenze familiari e quelle lavorative dei dipendenti.

Il 100% delle aziende certificate *Top Employers* Italia 2012 ha adottato forme di part-time; il 94,8% orari flessibili; il 92,3% ha concesso l'anno "sabbatico"; il 66,6% ha aperto al telelavoro; il 58,9% ha previsto congedi parentali estesi oltre a quelli previsti per i neo-genitori; il 41,1% ha adottato l'autogestione degli orari che si è tradotta nell'assenza di badge da vidimare. Tra altre misure adottate dalle imprese che hanno superato gli standard severi e selettivi di *Top Employers*, figurano anche la riduzione delle trasferte del 25,6% per contenere i costi, l'ottimizzazione dei tempi con l'uso delle tecnologie, il maggiore rispetto dell'ambiente, perché meno spostamenti significano anche abbattimento delle emissioni, e, una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, poiché lavorare in teleconferenza, è certamente meno invasivo che non spedire il personale in giro per il mondo.

I principali parametri, pratiche e politiche HR, nell'ambito di retribuzioni e benefit, Formazione e Sviluppo, Opportunità di carriera, condizioni di lavoro e cultura Aziendale, sono state analizzate a fondo tanto da esser state riconosciute come appartenenti al gruppo delle migliori aziende per cui poter lavorare in Italia.

Per approfondimenti si veda: CRF INSTITUTE ITALIA, *Top Employer Italia 2012*, Franco Angeli, 2012.

6. Benessere organizzativo per una migliore qualità di lavoro: verso un welfare integrato

Negli ultimi anni il dibattito sulla misurazione del benessere degli individui e delle società è emerso prepotentemente all'attenzione dell'opinione pubblica mondiale. Uno dei fattori più importanti come misura dei risultati economici di una collettività è il Prodotto interno lordo. Non si può però prescindere da altri indicatori di carattere economico, ambientale e sociale. Recenti ricerche hanno affrontato il problema del benessere del lavoratore, indagando ed individuando gli elementi fondanti del benessere in Italia e nei suoi molteplici territori. Sul punto si legga il "Rapporto Bes 2013", *Il rapporto equo e sostenibile in Italia*, Istat e Cnel 2013.

Il concetto di benessere non può esser definito univocamente, ma cambia secondo tempi, luoghi e culture. La definizione del quadro di riferimento porta con sé, dunque, un processo di legittimazione democratica che rappresenta l'elemento essenziale nella selezione degli aspetti qualificanti il benessere individuale e sociale.

Seguendo tali premesse, anche l'Italia ha deciso di individuare una misura del benessere condivisa a livello nazionale che diventi un riferimento per il dibattito pubblico e che serva a meglio indirizzare le scelte democratiche rilevanti per il futuro del Paese. Al fine di definire gli elementi costitutivi del benessere in Italia, il Cnel e l'Istat hanno costituito un "Comitato di indirizzo sulla misura del progresso della società italiana" composto da rappresentanze delle parti sociali e della società civile.

Inoltre, l'Istat ha costituito un'ampia e qualificata "Commissione scientifica" di esperti dei diversi domini riconducibili al benessere. Per approfondimenti si legga "Comitato CNEL - ISTAT sugli indicatori di progresso e benessere - La misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES), 25 giugno 2012 (http://www.misuredelbenessere.it/fileadmin/upload/docPdf/BES.pdf).

Il Cnel e l'Istat hanno unito le proprie forze per giungere alla definizione di un insieme condiviso di indicatori utili a definire lo stato ed il progresso del nostro Paese. Il progetto che si è intrapreso si è prefisso l'obiettivo di analizzare ed identificare punti di forza e di debolezza, nonché particolari squilibri territoriali o gruppi sociali avvantaggiati / svantaggiati anche in una prospettiva di sostenibilità.

Il Rapporto Bes 2013 è il primo mai prodotto, un'avanguardia che racchiude 134 indicatori statistici riuniti in 12 dimensioni del benessere: si tratta di un quadro multicolore del Bel Paese, tanto più accurato del Pil quanto più complesso da analizzare. «Giungere a un accordo sulle dimensioni più importanti (i cosiddetti "domini" del benessere) e sugli indicatori - riporta l'Istat - permette anche di individuare possibili priorità per l'azione politica». Il risultato però non è perfetto ed è da migliorare. Questo non sorprende: è stato però compiuto un primo passo, e gli indicatori selezionati «aspirano a divenire una sorta di "Costituzione statistica", cioè un riferimento costante e condiviso dalla società italiana in grado di segnare la direzione del progresso che la medesima società vorrebbe realizzare».

Il Paese tratteggiato dal Bes, in questo, non si discosta troppo da quello rappresentato dal Pil. «Con il perdurare della crisi - si legge nel Rapporto - nel 2011 la situazione si è deteriorata, lo conferma l'impennata degli indicatori di deprivazione materiale; la grave deprivazione aumenta di 4,2 punti percentuali, passando dal 6,9% all'11,1%», accompagnata da un aumento della disuguaglianza del reddito (il rapporto tra il reddito posseduto dal 20% più ricco della popolazione e il 20% più povero dal 5,2 sale al 5,6)». In generale, «il tasso di occupazione e quello di mancata partecipazione al lavoro, già tra i più critici dell'Unione europea a 27, sono ulteriormente peggiorati negli ultimi anni a causa della crisi economica».

Senza scostarci dall’argomento, il benessere del lavoratore è un tema di importanza fondamentale per le aziende. Molte aziende stanno mettendo in atto accordi, procedure, regolamenti e modelli organizzativi in grado di disciplinare e adottare strumenti di flessibilità oraria che non siano soltanto il risultato di esigenze produttive ma anche di necessità familiari e personali dei collaboratori/trici. Sono soprattutto le grandi aziende ad adottare per prime strumenti in grado di accompagnare tale cambiamento.

E’ oramai palese e tangibile che quanto più si adottano strumenti di **“**flessibilità buona” ovvero di strumenti in grado di rispondere contemporaneamente all’interesse del datore di lavoro e del lavoratore, tanto più vi è una produzione di maggiore efficacia, efficienza, con conseguente riduzione dell’assenteismo. Si avrebbe un aumento di motivazione al lavoro e la propensione alla autonomia e assunzione di responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi, cosicchè si raggiungerebbe senza dubbio una migliore produzione e un incremento di qualità. Si legga sul punto la circolare 3/E, Art. 1,

comma 47, della Legge n. 220 del 2010: *imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività*, Roma, 14 febbraio 2011.

7. Il *welfare* aziendale

Quando si fa riferimento al *welfare*, si vuole intendere un *modus* di guardare all'azienda in un'ottica dinamica, ed innovativa sviluppando progetti integrativi, di incentivazione e di supporto a quelli del sistema pubblico. Sul punto si legga: M. MINESSO, *Welfare e minori. L'Italia nel contesto Europeo del Novecento*, Franco Angeli, 2011.

Esemplare è stato il protocollo d'Intesa "Sistema di Welfare aziendale per i dipendenti e le loro famiglie, in Italia", sottoscritto a Belluno nel febbraio 2009 tra Luxottica, Filtea, Femca, Uilta, in cui sono previsti interventi aziendali per l'istruzione scolastica, l'orientamento professionale e la promozione della mobilità sociale per i figli dei dipendenti.

Oltre che nelle aziende industriali, negli ultimi anni tali forme di benefici si sono andate affermando presso numerosi enti pubblici territoriali e nelle aziende del terziario pubblico e privato. Tra i molti possibili riferimenti recenti ai "pacchetti"di benefici aziendali, molti comprendono gli asili ed i campus estivi, per i figli dei dipendenti.

Per approfondimenti si legga : E. RIBONI, *Cresce il Welfare nelle aziende grazie ai benefit. Le strategie di Eni e Bmw*, in Corriere della Sera, 2010.

Sul punto si veda anche G. ALESSI, *In Bankitalia un tesoro di Welfare*, in "Conquiste del Lavoro", 30 settembre 2010.

Sul caso del gruppo farmaceutico Bracco, cenni in A. GUERRIERI, *Le imprese che puntano sul Welfare aziendale*, in Conquiste del Lavoro, 15 aprile 2010.

La rilevanza internazionale assunta dal welfare aziendale in questi anni è davvero molto ampia e di facile riscontro, nella forma di concessioni unilaterali, di accordi bilaterali e per il tramite di iniziative istituzionali.

7.1. I servizi aziendali di incentivazione

Alla luce della riforma Fornero sul lavoro, appare opportuno fare un passo indietro rispetto alla L. 92/2012.

Il comma 12 dell'art. 4, pone alcune norme, molto restrittive per l'utilizzo di tutti gli incentivi all'assunzione definendo, al contempo, determinate fattispecie di esclusione del riconoscimento degli incentivi stessi. Vengono stabiliti i principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni, anche al fine di garantire una applicazione lineare delle misure già previste a legislazione vigente, compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della L. 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della L. 223/1991.

L'articolo 4, commi 12-15, della legge di riforma del lavoro, precisa che ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività, in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato**.** Inoltre, viene modificata la norma che esclude il riconoscimento di specifici incentivi (sgravi contributivi in caso di assunzione, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, di lavoratori che da almeno 24 mesi siano o disoccupati o sospesi dal lavoro e beneficiari di CIGS) nel caso in cui l'assunzione sia effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi.

Importante e recentissima determina n.61/2013, è stata provata qualche giorno fa della dirigente del Servizio Programmazione Sociale ed Integrazione Sociosanitaria. Un avviso pubblico per il Catalogo della domanda di "buoni servizio di conciliazione" per l'accesso ai servizi domiciliari e a ciclo diurno per disabili e anziani non autosufficienti. Si tratta di servizi di trasporto, assistenza domiciliare, servizi socio-assistenziali non residenziali.

Si dà così avvio all'attuazione della Azione 3.3.2 della Linea 3.3 del PO FESR 2007-2013 per lo sviluppo di un Programma di interventi rivolto alle persone non autosufficienti disabili e anziani e alle loro famiglie. Si legga sul punto Legge regionale 10 luglio 2006, n. 19.

8. La contrattazione e i piani territoriali per la conciliazione vita – lavoro

Anche in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si confermano le differenze territoriali presenti in ogni atto di programmazione regionale, in ragione del fatto che ciascuna Regione ha optato per le tipologie di interventi maggiormente rispondenti ai propri fabbisogni, sia per introdurre azioni mai sperimentate, sia per implementare iniziative già collaudate.

Si indaga dunque, sui possibili strumenti di flessibilità dell'organizzazione degli orari di lavoro, partendo dalla rigidità dei tempi della produzione, ragionando sui possibili strumenti di articolazione flessibile degli orari dei servizi pubblici cittadini, considerando che l'ente locale deve fare i conti con la sua duplice qualità ossia di erogatore di servizi e di datore di lavoro. Sul punto si legga V. BAVARO , U. CARABELLI, G. SFORZA, R. VOZA, *Tempo comune. Conciliazione di vita e lavoro e armonizzazione dei tempi della città*, Franco Angeli, 2009.

Le Politiche di genere e per la conciliazione vita-lavoro sono tra le priorità strategiche dei vari piani territoriali - regionale. Alcune regioni, attraverso interventi per potenziare l'infrastrutturazione territoriale dei servizi alla persona, sia per l'infanzia che per la non autosufficienza, vogliono dare un duplice stimolo all'occupazione femminile: consentire da un lato una migliore organizzazione dei tempi e dei carichi di cura, e dall'altro incentivare l'offerta di nuovi posti di lavoro nell'ambito dei servizi.

Si cerca di correlare due temi particolarmente interessanti ma parecchio insidiosi come quello delle politiche di conciliazione e della contrattazione collettiva decentrata.

Le politiche di conciliazione non hanno solo natura pubblica, anche se lo Stato rimane centrale nella loro progettazione ed elaborazione. Anche i privati (nelle relazioni contrattuali, individuali e/o collettive) possono concorrere alla loro elaborazione ed alla loro attuazione.

Ci si riferisce in particolare, alle organizzazioni sindacali ed alle organizzazioni di categoria, cui devono sommarsi i soggetti rappresentativi delle diverse articolazioni territoriali, come Regioni, Province e Comuni, questi ultimi affiancati e supportati da numerosi soggetti istituzionali quali le Consigliere di Parità. Si veda A. DE SANCTIS, M. GALAVERNI, G. INDIRETTO, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione,* Isfol, 2004, Roma.

Gli istituti e le dinamiche che la dottrina aveva individuato come inerenti la conciliazione tempi di vita e di lavoro è il frutto di una raccolta mirata dei contratti decentrati. La contrattazione decentrata assume diversi significati e contenuti a seconda del settore di riferimento (pubblico e privato); in quest'ultimo ambito occorre ricordare le partizioni e le competenze fissate dal Protocollo dl Luglio del 1993 (contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale).

Si è registrato uno sviluppo di tecniche di contrattazione territoriale che si affiancano a veri e propri patti locali di natura concertativa, cui partecipano i governi locali assumendosi specifici obblighi così come fissato nel modello della concertazione nazionale che si celebra con tre parti principali (Governo, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro). A riguardo, L. BELLARDI, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *Lavoro e diritto*, 2004.

8.1. Conciliazione e politiche dei tempi delle città

Gli accordi territoriali per la conciliazione hanno siglato la nascita di reti locali che hanno l'obiettivo di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati in grado di concorrere e collaborare alla realizzazione di azioni e interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I soggetti che hanno aderito agli accordi territoriali hanno successivamente predisposto i Piani di azione territoriali che costituiscono lo strumento attraverso cui le reti definiscono e assicurano la realizzazione delle progettualità e degli adempimenti espressi negli accordi, a partire dalla realizzazione di un'analisi dei bisogni dei territori in tema di conciliazione.

Dalla lettura e dall'analisi dei 13 Piani (Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Mantova, Monza e Brianza, Pavia, Sondrio, Varese, Vallecamonica si possono dunque individuare le linee progettuali trasversali che stanno investendo i territori lombardi e le specifiche azioni messe in campo dai singoli territori per rispondere alle esigenze rilevate a partire dalle risorse sociali, economiche e produttive presenti. Nello specifico gli accordi sono stati sottoscritti nei territori di Mantova (29 novembre 2010), Monza (30 novembre 2010), Brescia (27 gennaio 2011), Cremona (25 febbraio 2011), Lecco (1° aprile 2011), Bergamo (8 aprile 2011), Como (23 giugno

2011), Sondrio (27 giugno 2011), Varese (30 giugno 2011), Vallecamonica Sebino (30 giugno 2011), Milano (7 luglio 2011), Lodi (8 luglio 2011).

La realizzazione di una rete territoriale per la conciliazione, si propone tra gli obiettivi, quello di sostenere la costruzione e lo sviluppo di un sistema di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia – lavoro, con particolare attenzione alle esigenze del territorio. Per approfondimenti si legga C. GORI *"L'alternativa al pubblico?: le forme organizzate di finanziamento privato nel welafre sociale,* Franco Angeli 2012; S. MAZZUCCHELLI (a cura di), *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, Osservatorio Nazionale sulla famiglia, e – book n. 1, 2011.

8.2. Conciliazione e territorio: l'esperienza del territorio della provincia di Milano

La conciliazione vita – lavoro, comprende un ambito di intervento abbastanza articolato ed ampio, che coinvolge l'organizzazione aziendale, le dinamiche del mercato del lavoro, la gestione delle risorse umane, la divisione dei ruoli all'interno della famiglia, le politiche sociali, le organizzazioni dei servizi di cura.

Questi sono i principali aspetti che sono stati affrontati sul territorio della provincia di Milano negli ultimi anni attraverso un'implementazione operativa delle politiche conciliative, che ha tenuto conto della dimensione trasversale delle stesse realizzando numerosi interventi che sono entrati nella vita degli individui, delle famiglie delle organizzazioni produttive, delle politiche di *welfare.* Per approfondimenti si legga (a cura di) R. LODIGIANI, *"Welfare ambrosiano, futuro cercasi. Rapporto sulla città di Milano"*, Franco Angeli, 2010.

Nello specifico, gli interventi ed i progetti realizzati sul territorio dei soggetti aderenti all'Accordo di collaborazione per la realizzazione della rete territoriale per la Conciliazione di Milano sottoscritto in data 7 luglio 2011, hanno coinvolto: gli enti locali, le aziende e gli individui.

Partendo da questi propositi ed in tale direzione, le "buone pratiche" realizzate dai soggetti firmatari l'Accordo, hanno ottenuto l'obiettivo di promuovere e sostenere un legame positivo tra lavoratrici madri e lavoratori padri, e il mondo del lavoro. Hanno inoltre contribuito a sviluppare e consolidare nuovi modelli organizzativi d'impresa, che

non possono prescindere da innovative modalità di gestione del tempo di lavoro e di politiche di conciliazione.

Si legga Il Decreto del Ministro delle Pari Opportunità del 12/05/2009 per la realizzazione di "un sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" ed in particolare in Capo VII "Tempi della città" e l'articolo 9 "Misure a sostegno della flessibilità di orario"; La Legge Regionale n. 23 del 06/12/1999 "Politiche regionali per la famiglia"; la legge regionale n. 22 del 28/09/2006 "I mercato del lavoro in Lombardia".

La Rete per la Conciliazione si configura, per i soggetti coinvolti, come un'opportunità per valorizzare e rendere visibili esperienze, *best practices*, servizi a supporto della conciliazione; distinguendosi altresì, come un importante spazio di confronto, formazione ed informazione, indispensabile per mettere a "sistema" le iniziative territoriali e promuoverne lo sviluppo e la moltiplicazione dei risultati.

Il modello organizzativo per la gestione della *governance* dei Piani, poi ripreso da tutti i piani, è il seguente: - Cabina di regia a livello regionale; - Tavolo di indirizzo politico istituzionale a livello territoriale, che vede la partecipazione dei rappresentanti politici degli enti promotori dell'accordo, e in qualche caso anche degli enti aderenti; - Tavolo o gruppo tecnico, composto dai referenti tecnici designati dagli enti promotori e, in alcuni casi, dagli enti aderenti, che in diverse esperienze si suddivide in diversi sottotavoli di lavoro; - Tavolo o conferenza degli enti aderenti (dove non presenti nel gruppo tecnico); - La presenza di facilitatori delle politiche di conciliazione rappresentati dalle sedi territoriali di Regione Lombardia.

Alcuni dei Piani esplicitano, inoltre, la presenza di un soggetto esterno con una funzione di accompagnamento, supervisione o formazione al tavolo in ordine al conseguimento degli obiettivi dichiarati e alla gestione della rete.

A questo si aggiunge una funzione di accompagnamento, formazione e monitoraggio che il livello regionale garantisce a tutti i territori che hanno sottoscritto gli accordi, grazie al supporto e alla consulenza di alcuni enti specializzati sul tema della conciliazione. Rispetto a questa funzione il Libro Bianco individua il primo step di monitoraggio e valutazione a settembre 2012.

La governance delle reti segue, dunque, un preciso assetto organizzativo rispetto al quale la Regione ha fornito indicazioni e indirizzi specifici, sia relativamente ai soggetti da coinvolgere sia rispetto alla costituzione dei tavoli.

Le reti hanno poi individuato alcuni strumenti concreti di gestione del Piano a livello organizzativo, quali ad esempio i sottotavoli di lavoro su tematiche o progettualità specifiche, che si inseriscono nel modello di *governance* proposto dal livello regionale e di cui si potrà verificare l'efficacia.

8.3 L'esperienza del territorio della provincia di Bari

Il Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi è uno strumento di pianificazione territoriale, per la realizzazione dell'organizzazione dei tempi della città e migliorare le condizioni di fruizione quotidiana dei servizi, attraverso la qualificazione dei programmi di azione per lo sviluppo economico, lo sviluppo urbano sostenibile e l'inclusione sociale.

Nell'aprile 2013, è stato presentato a Palazzo di Città dall'assessore al Welfare Ludovico Abbaticchio lo studio di fattibilità del Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi della città di Bari. Tale programma di lavoro si inserisce nell'ambito delle politiche regionali dei servizi alle persone, del benessere e delle pari opportunità. La Legge Regionale n. 7 del 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia", fortemente voluta dall'assessore regionale Elena Gentile, ha definito i principi di una nuova cittadinanza solidale fondata sulle differenze di genere e di conciliazione dei tempi e gli orari di vita delle persone nei contesti cittadini. La sfida che ci propone la Regione Puglia, con il merito delle donne che hanno fortemente voluto la Legge Regionale n. 7/2007, è quella di immaginare città a misura di persone che curino la dimensione temporale come il valore più grande e prezioso in una società sempre più frenetica e molto spesso problematica e conflittuale. L'Ambito Territoriale Sociale di Bari, a seguito di avviso pubblico della Regione Puglia, ha colto questa sperimentazione candidando la propria proposta di Piano Territoriale dei Tempi e degli Spazi (PTTS) , in continuità ed integrazione con altre esperienze pilota sulla

conciliazione che sta conducendo, quali ad esempio i "Patti Sociali di Genere", accreditandosi un finanziamento regionale per un importo pari ad € 60.000.

Lo studio condotto dall'Ambito Sociale di Bari effettuato in questi primi mesi del 2013, prova a correlare la mobilità sostenibile con il sociale, la cultura con l'amministrazione, e ha il merito di stimolarci ad una riflessione che può generare in futuro nuove idee e nuove prospettive di lavoro.

Tale complesso studio, è stato supervisionato dal direttore della Ripartizione solidarietà sociale del Comune di Bari A. De Maria, coordinato da un comitato tecnico promotore interno alla Ripartizione e redatto da uno Staff Ricerca, Sviluppo e Partecipazione composto da esperti esterni sui singoli segmenti di interesse del PTTS: Vitandrea Marzano per le dinamiche urbane e di welfare; Maurizio Di Fronzo per la mobilità sostenibile urbana; Alessandro Lattarulo per gli aspetti partecipativi; Pialivia Di Tardo per la comunicazione ed il Web designing, con il contributo dell'Agenzia Jester Studio per quanto concerne gli aspetti grafici e di editing.

Per un migliore monitoraggio e per una migliore riuscita della sperimentazione, l'assessorato al Welfare ed il comitato tecnico promotore del PTTS hanno avviato una campagna di raccolta delle possibili proposte dal titolo: "Come Vorresti la Tua Città?" per il coinvolgimento attivo di tutta la cittadinanza, per dar voce direttamente ai cittadini.

Presso le circoscrizioni cittadine, presso gli uffici dell'U.R.P., ed altri spazi comuni di pubblico accesso, saranno diffuse circa 30.000 cartoline con il logo del PTTS che potranno essere compilate ed imbucate, in appositi contenitori predisposti allo scopo, per quanti volessero offrire il proprio contributo o esprimere proposte per migliorare i tempi e gli spazi di vita nella nostra città.

Sezione III

Le novità e le prospettive *de jure condendo* del quadro legislativo italiano

1. Le novità legislative su permessi, orari e congedi alla luce del d. lgs. n. 119/2011 e della Riforma Fornero

In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città. Lo strumento è l'art. 9 il quale prevede nelle aziende, e con la sensibilizzazione delle parti sociali, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. La finalità dell'intervento legislativo è stata focalizzare l'attenzione su forme di flessibilità per la conciliazione ed armonizzazione tra vita privata e vita professionale tali da consentire ai genitori una reale redistribuzione dei compiti per la cura dei figli con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly.* Sul punto per approfondimenti si vedano G. FALDETTA, *Corporate Family responsabilità e work life balance,* Franco Angeli,2008; S. YEANDLE, A. WIGFIELD, R. CROMPTON, AND J. DENNET, *Employed carers and family - friendly employment polizie, The Policy Press and Joseph RowntreeFoundetion 2002; Research Report, Getting the Right Work - Life Balance,* Chartered Institute of Personnel and Development 2000; G. PROIA, M. GAMBACCIANI, Flessibilità *del mercato del lavoro, tutele previdenziali, nuovi ammortizzatori sociali. Totalizzazione e flessibilità,* in DRI 2009, 04, 869; F. KOSTORIS, *Le politiche per la donna nel mercato del lavoro,* in DRI 2008, 02, 479.

In tal modo il legislatore ha risposto alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni concrete articolate prevalentemente su tre livelli: culturale, sulle politiche dei tempi delle città (richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie) e in ambito aziendale mobilitando aziende e parti sociali e orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Sulle molteplici tipologie di azioni finanziate, ampliate anche dalla previsione della legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), e individuabili nel part-time reversibile, nel telelavoro, nel lavoro a domicilio, nella banca delle ore, nell'orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, nelle forme di orario concentrato (con specifico interesse per i progetti che prevedono l'applicazione, in aggiunta alle misure di flessibilità, di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati) si leggano lo studio I-CSR, Fondazione per la diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese, *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, marzo 2011; Italia Lavoro, *Il part-time tra condizionamenti di genere e caratteristiche territoriali*, 24 febbraio 2011; A.M. METZ, M. DEGENER, J. PITACK, *Assessing mental constraints in relation to location and time*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wirtschaftsverlag NW, 2004, (German: *Erfassung psychischer Fehlbelastung unter den Aspekten Ort und Zeit*); A. SPURGEON, *Working Time: its Impact on safety and Health*, ILO, 2003.

I risultati positivi dell'art 9 della L. 53/2000 hanno mosso il legislatore a prevedere un rifinanziamento relativo a progetti finalizzati alla realizzazione di azioni positive per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia. La norma, avente carattere sperimentale, ha subìto nel tempo diverse modifiche finalizzate a meglio adattarla all'evoluzione del contesto di riferimento, così da intercettare i nuovi bisogni di conciliazione emersi nel corso dell'attuazione. L'ultima modifica, contenuta nell'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio 2011 (serie generale) ed è entrato in vigore il 18 maggio 2011. Sulle novità e sulle procedure per accedere ai finanziamenti si vedano Cesos, *Presentazione di progetti nell'ambito dell'art. 9 legge 53/2000*, 23 giugno 2011; Dipartimento per le politiche della famiglia, *Avviso di finanziamento relativo all'anno 2011 per progetti sull'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come modificato dall'art. 38 della legge 18 giugno 2009 n. 69*, 18 maggio 2011. In particolare è interessante la priorità riconosciuta ai progetti che, in aggiunta alle misure di flessibilità, prevedano sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati. Altro elemento innovativo

riguarda l'impulso all'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali per promuovere servizi ed interventi innovativi. (G. MAZZOLI, *Riformazione: come rivalutare la formazione della persona facendo del vaucher un sistema*, Franco Angeli, 2007). Il regolamento si inserisce così in un contesto ampio di interventi legislativi, che si iscrivono nel più ampio quadro di interventi denominato *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro* sottoscritto dal ministro per le Pari Opportunità e dal ministro del Lavoro a dicembre 2009, tra cui l'intesa sul tema della conciliazione del 29 aprile 2010 che individua i criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui al decreto del ministro per le Pari opportunità del 12 maggio 2009 (inerente la ripartizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per l'anno 2009). Per approfondimenti cfr. R. CARAGNANO e V. SORCI, *Agenda dei programmi regionali sulla conciliazione vita-lavoro,* (Boll. spec. Adapt, n. 25/2011); S. MOLENDINI, *Forum provinciale sui patti sociali di genere,* 9 aprile 2010; Isfol, *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010 - Scenari di un biennio di crisi,* 31 maggio 2011.

L'intesa individua due obiettivi generali: rafforzamento della disponibilità dei servizi e/o degli interventi di cura alla persona per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; potenziamento dei supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza, o il rientro, nel mercato del lavoro. Il tutto al fine di favorire la creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari, ecc.) definiti nelle diverse realtà territoriali; facilitare il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature hardware e pacchetti software, attivazione di collegamenti adsl, ecc.; erogare incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni/estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili, ecc.) o in forma di buono lavoro per prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio, ecc.); sostenere la modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o *family friendly*) come banca

delle ore, telelavoro, part time, programmi locali dei tempi e degli orari, ecc.;(sul punto si legga l'intesa del 29 aprile 2009 sulla conciliazione vita - lavoro).
Sulla stessa linea l'intesa del 7 marzo 2011 siglata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

1.1. Progetti pilota nazionali su scala europea

In Europa, anche se ancora su piccola scala, esistono progetti pilota nazionali o strumenti di certificazione e *audit* che rappresentano iniziative di successo a sostegno dei lavoratori dipendenti. Nelle aziende del settore privato si stanno implementando politiche che rendano il luogo di lavoro *family friendly*. Sul punto si legga European Business Test Panel (EBTP), *The importance of family-friendliness for business development*, October 2009.
Per supportare la modernizzazione delle politiche per la famiglia negli stati membri, si è avviata un'indagine condotta nell'ambito del contesto della *European alliance for families. Council of the European Union, Conclusionsof the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the importance of family friendly policies in Europe and the establishment of an Alliance for Families, 9317/1/07 REV 1, Brussels 23 May 2007.*
Nell'ambito del programma *Allianz fürdie familie* si sono distinte due buone pratiche*: le Alleanze locali per la famiglia e l'Audit beruf & familie.* Il termine audit, derivato dal latino audire, è una procedura attraverso cui i processi sono analizzati e sistematicamente rivisti.
L'*audit* Famiglia & Lavoro sostiene un progetto culturale specifico delle imprese nei confronti delle famiglie. Esso si inserisce nel solco di un processo di valutazione sistematica, documentata e obiettiva delle politiche del personale adottate da un'impresa, che porta alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliazione famiglia-lavoro. Per approfondimenti si legga Tarroni N., *Audit famiglia & lavoro. Un progetto culturale delle imprese per le famiglie, in Famiglie e bisogni sociali: la frontiera delle buone prassi*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Milano 2007, Franco Angeli.

1.2. *Work and Family Audit* – Austria, Francia e Germania

Il *Work and family audit* ha le sue radici nell'*American family friendly index*. Il *Beruf und famiglie GmbH* tedesco ha sviluppato l'audit in ciò che è detto *European work and family audit*, al fine di assicurarne la diffusione in Europa e l'emissione delle licenze per gli usi nazionali. Il Ministero federale austriaco dell'economia, famiglia e gioventù è il licenziatario dello *standard*, ma ha delegato ad un ente esterno privato le attività operative. Questo assicura che le imprese, che detengono un certificato *work and family*, possono far riferimento anche alla certificazione *European work and family audit*. Per un quadro comparato si veda B. PALIER, *A long good-bye to Biscmarck? The politics of Welfare Reforms in Continental Europe*, Amsterdam University Press, Changing Welfare State Series, 2010.

In Austria, il Ministero delle politiche per la famiglia austriaco declina il campo di azione dell'audit, mentre l'impresa pubblica *Famile&Beruf Mangement GmbH*, nata nel 2006, ha lo scopo di sostenere e coordinare le iniziative e le offerte già esistenti, promuovere nuove azioni ed elaborare strategie di conciliazione da diffondere a livello nazionale e locale. Essa, inoltre, programma l'audit attraverso la formazione di auditor *freelance*.

Compito degli auditor è principalmente quello di identificare i bisogni dell'azienda attraverso sessioni con il *management* e i dipendenti, impostando un piano che illustri gli obiettivi da raggiungere in un determinato lasso di tempo.

In Francia è stata lanciata dal Ministero del lavoro, relazioni sociali, famiglia e solidarietà francese nell'aprile del 2008, la "Carta societaria della genitorialità". Questa iniziativa si differenzia fortemente dall'audit e nel contesto europeo può essere caratterizzata come unica nel suo genere. Raccoglie al suo interno 170 imprese firmatarie, ciò significa circa 1,5 milioni di dipendenti francesi. Per approfondimenti European Alliance for families, *Promoting Family -Friendliness at Workplace through Awards, Audits and Labelling Schemes*, Synthesis Report, Brussels 26 March 2010.

A differenza dell'audit austriaco non è previsto alcun costo per la registrazione, ma ai firmatari non viene fornito un "pacchetto" di consulenza sulla conciliazione anche se,

attraverso l'Osservatorio, esiste la possibilità di consultare le imprese che hanno già siglato la Carta e di scambiare le buone pratiche attuate con successo.

In Germania invece, la Fondazione Hertie ha creato il *Beruf & Familie gemeinnützig GmbH*, un'impresa non profit a responsabilità limitata che detiene i diritti del marchio europeo *Work & Family Audit*.

Al fine di espandere il *Work & Family Audit*, in modo uniforme nei Paesi europei, il *Beruf & Familie gemeinnützig GmbH* ha commissionato lo sviluppo dell'*European work and family audit*. Si tratta di uno *standard* minimo europeo obbligatorio basato su numerosi anni di esperienza con lo scopo di uniformare l'*auditing* nell'ambito delle politiche per la famiglia in tutti gli Stati contraenti.

Lo *European work & family audit* guida le aziende attraverso un processo interno di definizione e implementazione di misure orientate verso le esigenze delle famiglie nell'ambito delle politiche per l'occupazione. Prima di tutto l'azienda dovrà determinare lo status delle misure di conciliazione già attuate e accertarne il potenziale di sviluppo con l'aiuto di un catalogo dei criteri. Nel 2004 l'*Audit Beruf & Familie* riceve il patrocinio dei Ministeri della famiglia e dell'economia sancendo così il ruolo dell'audit come strumento privilegiato per attuare le politiche di conciliazione.

Nel maggio 2005 il governo tedesco ha istituito un premio nazionale rivolto alle aziende che avevano partecipato ad una competizione sostenuta dai sindacati e dalle associazioni datoriali denominato "La famiglia: un fattore di successo".

Il premio è stato istituito per far conoscere quelle aziende che particolarmente si sono distinte nella promozione di azioni positive volte alla conciliazione dei loro dipendenti.

1.3. Audit famiglia lavoro – Italia

In Italia non esistono prassi consolidate di audit e non sono state definite linee guida nazionali, ma a livello regionale stanno emergendo alcune realtà fortemente collegate ad altre esperienze effettuate in ambito europeo. Si legga studio associato Equalitas (a cura di), *L'Audit Famiglia & Lavoro: una conciliazione possibile*, Franco Angeli, 2007.

La Provincia Autonoma di Bolzano è impegnata da diversi anni a facilitare la conciliazione famiglia lavoro attraverso il varo di numerose iniziative. Tra queste azioni

rientra l'Audit Famiglia – Lavoro, introdotto in Alto Adige come progetto pilota nel 2004 e completato nel 2006.

Il modello in uso in Alto Adige, che vede la Provincia di Bolzano titolare della licenza e del certificato Audit Famiglia & Lavoro limitatamente al suo ambito territoriale di competenza politico-amministrativa, ha però in sé tutte le caratteristiche dei modelli nazionali di gestione dell'audit, così come normato dalle linee guida europee.

Nel 2010, dopo un'iniziale sperimentazione, la Provincia autonoma di Trento ha adottato lo standard *Family Audit*. Per diffondere sul territorio italiano lo *standard* che consente di favorire la conciliazione famiglia-lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private, l'8 novembre del 2010 è stato siglato un protocollo d'intesa per la promozione a livello nazionale del *Family Audit* tra il Sottosegretario di Stato delegato alle politiche per la famiglia e la Provincia autonoma di Trento.

Il *Family Audit* concorre a realizzare il "distretto famiglia" inteso quale circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale politiche differenti e, conseguentemente, attori diversi per ambiti di attività e finalità, operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare. Nello specifico si legga, Family Audit, *Linee Guida per la Conciliazione famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private*, 19 novembre 2010.

L'audit aiuta le organizzazioni a realizzare un efficace, consapevole, duraturo ed economicamente sostenibile bilanciamento tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei collaboratori.

L'obiettivo primario dell'audit è promuovere e sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni attraverso una migliore conciliazione famiglia e lavoro.

Il Consiglio dell'audit è, dunque, istituito dall'ente certificatore. Esso svolge la funzione di comitato locale per la tutela della qualità del processo dell'audit, conformemente allo standard *European work & family audit*.

Deve essere composto in modo interdisciplinare da persone provenienti dall'economia, dal mondo accademico, dalla politica, da associazioni per la tutela di interessi collettivi. È compito del Consiglio dell'audit: definire gli standard nazionali e/o locali dell'*European work & family audit*; valutare i diversi strumenti sul piano nazionale e/o locale; accreditare gli auditori e i valutatori; valutare gli strumenti utilizzati per l'audit

sul territorio nazionale e rilasciare i certificati base e/o finali alle imprese, dopo aver verificato la conformità del processo audit alle Linee guida europee. Le Linee Guida disciplinano l'Audit nello Stato nazionale ed integrano le specificità locali nello standard di riferimento *European Work & Family Audit.* Le linee guida europee ricalcano quelle tedesche.

1.4. I congedi in Europa

La previsione legislativa sui congedi, impone di inquadrare il contesto europeo nel quale i sistemi di welfare più strutturati sono orientati verso una cultura della genitorialità che tende a ridefinire i ruoli uomo – donna, guardando ad una parità sostanziale, nella divisione e responsabilità dei carichi di cura della famiglia e dei figli.
Già verso la fine degli anni Ottanta, la Corte costituzionale italiana si è espressa con la sentenza n. 1/1987, che ha condizionato l'inizio di un processo di evoluzione legislativa per la riscrittura delle norme in tema di tutela del lavoro femminile anche nella prospettiva «di una più sviluppata coscienza della funzione sociale della maternità e della concorrente considerazione degli interessi del bambino» (per approfondimenti, si legga P. CHIRULLI, *La corte costituzionale pronuncia una parola chiara in merito alla (non) spettanza dell'indennità di maternità al padre libero professionista in caso di filiazione naturale*, in *G. Cost*, 2010, 5, 4013. Si legga altresì sul punto S. BORELLI, *Il padre lavoratore nella giurisprudenza costituzionale*, in *Paternità e lavoro*, 2007, 233).
La portata del provvedimento era rilevante in quanto accanto alla previsione dell'art. 7, l. n. 903/1977 in merito al diritto all'astensione facoltativa ai padri naturali o adottivi, in alternativa alla madre, ovvero in esclusiva, nel caso di affidamento dei figli solamente al padre, la Corte riconosceva al padre il diritto di utilizzare il periodo di astensione obbligatoria nel caso in cui la madre, anche se non lavoratrice, fosse deceduta o gravemente inferma.
Il punto di partenza della pronuncia della Consulta era importante in quanto richiamava al «principio di una paritetica partecipazione di entrambi i coniugi all'educazione della prole, senza distinzione di ruoli tra uomo e donna, ma con reciproca integrazioni di essi» (sul punto si legga anche per una ricostruzione del quadro giurisprudenziale F. DI MAOLO, *Genitori, un altro passo verso la parità*, in *D&G*, 2005, 42, 16).

Sin dalla fine degli anni Novanta, in diversi paesi europei tra cui il Belgio, la Finlandia, la Francia, la Grecia, i Paesi Bassi, il Portogallo, la Spagna, sono state introdotte e/o rimodulate le legislazioni in materia. Da ultimo la Spagna che con il *real decreto legislativo* n. 1/1995 del 24 marzo (*Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las normas modificadoras de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*) ha previsto dal 2012 l'estensione del congedo di paternità da 15 giorni a quattro settimane (per approfondimenti sulla disciplina dei singoli paesi europei si veda la tabella 1 – *Paesi europei a confronto*, a cura di V. SORCI, R. ZUCARO (elaborazione dati Commissione europea Memo/08/603; guida interpretativa Ces, accordo quadro sul congedo parentale (riveduto), 2011; OECD, *Doing Better for Families*, maggio 2011), in R. CARAGNANO, *Le misure a sostegno della genitorialità: congedo obbligatorio di paternità e voucher*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012).

In alcuni stati come Austria e Germania, è assente una normativa nazionale, e dunque i giorni di congedo sono negoziati con i sindacati affinché siano introdotti negli accordi collettivi; così come accadeva anche nel Regno Unito prima che l'*Additional Paternity Leave Regulations 2010*. Sul punto si legga V. VIALE, *I congedi di paternità, un confronto in Europa*, Collana Isfol Occasional Paper, n. 2, marzo 2012).

Parecchio interessanti in quanto sono considerati un' eccellenza, sono i casi di Svezia e Norvegia dove oltre ai congedi di paternità sono previsti dei congedi parentali, usufruibili da entrambi i genitori, in maniera condivisa. In particolare in Svezia, dove non vi è neppure un congedo di maternità specifico, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni (se è la madre ad astenersi sessanta giorni devono essere usufruiti dal padre) sino agli otto anni di vita del bambino (per un confronto comparato si leggano P. MOSS (a cura di), *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*, International Network on Leave policies and Research, settembre 2011; K. NERGAARD, *Tackling gender inequality by extending paternity leave*, Fafo Institute for Applied Social Science, 2009; D. SMEATON, *Dads and their*

babies: a household analysis, EOC working paper series, 44 Equal Opportunities Commission, Manchester, UK, 2006).

I congedi, nel panorama europeo, sono fortemente presenti.

Sono molto utilizzati modelli di flessibilità legati all'utilizzo dei congedi parentali, non solo nel periodo immediatamente successivo alla nascita ma anche in un arco temporale più lungo, come ad esempio per l'ingresso del bambino nel modo della scuola (per approfondimenti si legga P. DONATI, R. PRANDINI, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari*, F. Angeli, Milano, 2010).

In Italia con la l. n. 92/2012 si è introdotto il congedo obbligatorio di paternità, segnando così un' apertura del nostro ordinamento nella direzione della affermazione del principio di uguaglianza tra i genitori nell'esercizio e nella titolarità dei diritti connessi all'assistenza del bambino. Sul punto si veda C. Cost. 8-16 giugno 2005 n. 233, in *q. Rivista*, 2006, n. 4, con nota redazionale, *Un ulteriore caso di estensione dei «diritti sociali della famiglia » ad opera della Corte costituzionale*; per un orientamento dottrinale si veda R. NUNIN, *Congedi parentali e tutela dei diritti del padre lavoratore: novità normative ed orientamenti della giurisprudenza*, in *LG*, 2001, n. 11, 1052).

2. I contributi agevolati ed il regime fiscali

Il decreto ministeriale 7 maggio 2008, in attuazione dell'art.1, comma 67, della L. 24 dicembre 2007, n.247, introduceva per il triennio 2008 – 2010, in via sperimentale, e a domanda delle aziende, una specifica ipotesi di sgravio contributivo, sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello entro il limite del 3% della retribuzione contrattuale annua dei lavoratori, finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro e prevedeva il riferimento ai contratti collettivi di secondo livello. Il provvedimento in tal modo segnava il passaggio da un sistema in cui l'agevolazione mirava alla riduzione dei costi contributivi su quegli elementi economici ulteriori rispetto a quelli contrattuali che fossero previsti da una contrattazione integrativa e scaturiti da incrementi di produttività, competitività e redditività.

La previsione dell'art. 53 intervenendo sugli aspetti anche fiscali modifica le disposizioni vigenti ed accorpa i un unico provvedimento l'agevolazione fiscale e quella contributiva. Inoltre i contratti di secondo livello previsti dall'art.53 della manovra

dovrebbero essere quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, così come previsto dalla prassi del nostro ordinamento.

Per l'anno 2011 la manovra finanziaria 2010 varata al 31 maggio, ha previsto l'applicazione di un regime fiscale e contributivo agevolato per le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali e aziende, correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa e di ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Per approfondimenti M. TIRABOSCHI, *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, 2008.

Nel dettaglio il regime agevolato prevede l'assoggettamento di tali somme ad una imposta sostitutiva o dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, nel limite di 6.000 euro lordi per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore ai 40.000 euro (art.53, comma 1). Inoltre al comma 2 è previsto che il regime agevolato consiste per tutto l'anno 2011, nello sgravio dei contributi dovuti dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziate nel limite di spesa di 650 milioni di euro annui. La norma che si pone in linea con altri interventi a partire dal d.l. n.93/2008 che prevede in via transitoria per il periodo luglio – dicembre 2008, un regime agevolato in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato e che nel 2007 avevano realizzato un reddito annuo per lavoro dipendente non superiore a 30.000 euro, sino al d.l. n. 185/2008 per il periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2010, per arrivare alle previsioni della legge n.191 del 23 dicembre 2009, cd. Finanziaria 2010. Sul tema e per approfondimenti si legga R. CARAGNANO, *Detrazione fiscale sui premi di risultato previsti dalla contrattazione collettiva*, in Bollettino Adapt n.15 del 5 maggio 2008, Id., *Sgravio contributivo per incentivare la produttività di secondo livello: nuovo regime dal 1° gennaio 2008*, in DRI, 2008 n. 4, Id., *Sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello* in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, La riforma del lavoro pubblico e privato ed il nuovo Welfare*, Giuffrè, Milano, 2008.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, introduce in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015, il

congedo obbligatorio, il congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorirne il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo obbligatorio. Si legga sul punto l'art. 4, commi 8 e segg. della l. del 28 giugno 2012 n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).

E' possibile notare come la suddetta legge abbia previsto uno sgravio del 50% dei contributi in favore del datore di lavoro che assuma soggetti ultracinquantenni - sia uomini che donne – che risultino disoccupati da oltre 12 mesi.

In primo luogo lo sgravio spetta per le assunzioni di donne di qualsiasi età che "siano prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi, e che risultino residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (Campania, Puglia, Calabria e Basilicata). La seconda categoria è formata da donne che sono "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi.

3. Azioni per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori e le novità della riforma Fornero. La formazione continua degli adulti

In un mondo ideale, la maggior parte degli adulti aspira ad un lavoro interessante e ben retribuito, che utilizzi a pieno le loro competenze e fornisca opportunità per una crescita professionale e per lo sviluppo di carriera; il tutto all'interno di una programmazione di orari di lavoro flessibile, senza il bisogno di ore in sovraccarico (Holmes et al., 2007).

La crisi economica globale ha colpito non soltanto molti lavoratori in età avanzata, ma anche donne e giovani. Le persone più anziane hanno subito la perdita di posti di lavoro (ad esempio attraverso la ristrutturazione d'impresa) e sono adesso obbligati a fare i conti con la disoccupazione e con involontarie transizioni tra impieghi, carriere, settori e imprese, così come eventualmente con il ritorno alla formazione ed alla pratica, sia per ulteriore apprendimento che per un potenziamento delle competenze (Cedefop, 2010a).

Attualmente, la partecipazione adulta all'apprendimento permanente varia sostanzialmente in molti Paesi dell'Ue ed è molto bassa. L'Ue si è preposta l'obiettivo di coinvolgere una media di almeno il 15% degli adulti di età compresa tra i 25-64 anni nell'apprendimento permanente entro il 2020. Nel 2010 la percentuale era di appena il 9.1% (Eurostat, 2011b). Inoltre, circa quattro persone su dieci (media Ue 38.4%), di

età tra 55-64, possedeva un basso livello d'istruzione[53] nel 2010 (Eurostat, 2011c).

L'Europa dovrà continuare a investire nell'istruzione e formazione sia per accrescere il suo capitale umano, sia per rimanere competitiva nell'economia globale nel futuro. Il Comunicato di Bruges (2010), ad esempio, enfatizza il bisogno di maggiore apprendimento per gli adulti e di una migliore integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori scarsamente qualificati e di altre categorie a rischio, inclusi i lavoratori anziani.

Per migliorare la partecipazione al mercato del lavoro, l'Unione europea si è prefissata un obiettivo ambizioso, ovvero quello di innalzare il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa al 75% entro il 2020 (Commissione, 2011).

La riforma Fornero, dal 1° gennaio 2013, ha fatto venir meno la possibilità di stipulare contratti di lavoro di "inserimento" che la precedente "riforma Biagi" del 2003 aveva introdotto.

Tale novità avrà importanti ripercussioni a livello occupazionale in quanto tale tipologia contrattuale era titolo preferenziale di ingresso delle donne, giovani ed anziani disoccupati, nel mercato del lavoro.

Per quanto attiene i giovani, la riforma si è concentrata sull'apprendistato; mentre per le donne e per gli anziani ultracinquantenni disoccupati, la l. n. 92 ha introdotto nuove agevolazioni contributive, che possono comportare per il lavoratori un risparmio di costi.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, introduce in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015, il congedo obbligatorio, il congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorirne il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo obbligatorio. Si legga sul punto l'art. 4, commi 24 e segg. della l. del 28 giugno 2012 n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).

4. La legge 9 agosto 2013 n. 99: Novità a sostegno dell'occupazione e alcuni correttivi alla Legge Fornero

Con l'approvazione e conseguente emanazione del c.d. disegno di legge "semplificazioni" (disegno di legge 19 giugno 2013) e del c.d. "decreto del Fare" (decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013), il Governo ha chiuso il cerchio di un importante pacchetto di misure a sostegno dell'occupazione, della ripresa economica, varando il decreto legge n.76 del 26 giugno 2013 c.d. "pacchetto lavoro".

E' facile rinvenire al suo interno puntuali disposizioni per incentivare economicamente sia i datori di lavoro nelle assunzioni di giovani privi di impiego, sia le attività di tirocinio a favore di giovani universitari e *Neet* residenti al Sud, come anche la possibilità di stabilire, in futuro, particolari modalità ed importi di buoni orari per sostenere categorie di soggetti socialmente in difficoltà ed il rifinanziamento delle misure per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità nelle regioni del Mezzogiorno. Nelle suddette regioni, dal punto di vista procedurale, il sistema degli incentivi – comunque vincolato alle disposizioni volte a garantire l'omogeneità di applicazione degli stessi ai sensi dell'Art. 4, commi 12, 13 15 della legge 28 giugno 2012, n.92 - pare essere strutturato su base regionale. Per maggiori approfondimenti si legga N. D'ERARIO, M. SQUEGLIA "I*ncentivi all'occupazione: divieti e principi generali"* in La nuova riforma del lavoro, a cura di Mariella Magnani e Michele Tiraboschi, le nuove leggi Civili, Giuffrè, luglio 2012.

L'incentivo in sé è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata massima di 18 mensilità per le nuove assunzioni e di 12 mensilità per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato.([54])

Non soltanto i giovani! Sono state programmate anche agevolazioni per chi ha più di cinquanta anni di età e per chi non ha un lavoro da più di 12 mesi. Misure che guardano anche all'Expo 2015 "al fine di cogliere le opportunità di lavoro, su tutto il territorio nazionale, derivanti dall'iniziativa".

([54]) Ai sensi del comma 2 dell'Art. 40 del Regolamento (CE) n. 800/2008, l'intensità dell'aiuto non supera i 50% dei costi ammissibili.