



## CHI HA TEMPO NON ASPETTI TEMPO

Politiche di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

### Abstract

Partendo dalla premessa che in Italia nell'ultimo trentennio la **partecipazione femminile al lavoro** è cresciuta notevolmente, seppure con differenze importanti, rispetto anche ad altri paesi europei, la crescita registrata di partecipazione femminile al mercato del lavoro ha riguardato soprattutto le donne con responsabilità familiari, ponendo nuovi problemi alla società nel suo insieme e agli attori socio-economici in particolare.

E' da osservare che l'evoluzione del mondo femminile porta con sé una moltitudine di cambiamenti all'interno di un modello societario: la partecipazione femminile al mercato del lavoro si accompagna anche ad altre evoluzioni sociali come quella demografica e la trasformazione delle strutture familiari, la creazione di nuove partnership tra uomini e donne, l'evoluzione dei rispettivi ruoli delle madri e dei padri. Tutti cambiamenti che hanno interessato nel tempo il tessuto culturale e familiare dell'Italia oggi.

**La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro è diventata una questione sociale**, soprattutto in vista degli obiettivi europei del 2010 dell'aumento dell'occupazione e dell'occupazione femminile.

L'obiettivo della ricerca è analizzare la legislazione di settore in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi vita-lavoro in riferimento, soprattutto, alle misure previste dalla normativa per rendere possibile alla donna la partecipazione al mercato del lavoro senza rinunciare alla vita privata, o viceversa.

Dall'analisi della legislazione di settore emerge chiaramente che il tema della conciliazione non è una questione al femminile, poiché non interessa unicamente le donne; è ormai convinzione ampiamente condivisa che conciliare i tempi della vita familiare e quelli dell'attività lavorativa non è una questione privata tra lavoratore/trice e impresa, ma coinvolge gli uomini, la società nel suo complesso, istituzioni comprese.

La Commissione Europea nel rapporto sull'uguaglianza tra donne e uomini del 2006 [COM(2006)71] presenta la conciliazione tra vita professionale e vita familiare come "*strategia a favore tanto degli*



*uomini quanto delle donne*". E per quanto riguarda i dati europei relativi all'occupazione si evince che se le donne con i figli piccoli hanno un tasso di occupazione inferiore a quello delle donne senza figli, il tasso di occupazione degli uomini con figli è superiore a quello degli uomini senza figli.

Lo sviluppo di misure a favore della conciliazione è ritenuto una **strategia necessaria** per conseguire l'obiettivo, fissato a Lisbona nel 2000, di **un tasso di occupazione femminile del 60% nel 2010**.

In quest'ottica nelle politiche europee di conciliazione si afferma il *gender mainstreaming*<sup>1</sup>, ossia la strategia trasversale e globale che porta a considerare le politiche conciliative uno dei punti fondamentali della società contemporanea, partendo dall'adeguata considerazione delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze e gli interessi rispettivamente degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali.

Le politiche di conciliazione, se da un lato si sviluppano assieme al tema dell'aumento dell'occupazione, ed in particolare attraverso quella femminile, dall'altro esse puntano ad un miglioramento della qualità della città - fattore chiave nelle politiche europee - per lo sviluppo economico e sociale dell'Unione.

Le politiche di conciliazione non possono quindi riguardare solo le politiche occupazionali ma devono estendersi anche ad altri settori.

Il quadro comunitario di riferimento del tema della conciliazione risulta, quindi, estremamente variegato e composito: comprende l'apporto dei diritti fondamentali e l'insieme di misure di armonizzazione normativa (sia quelle di stampo antidiscriminatorio che quelle dedicate specificamente alla maternità, paternità e cura) cui si affiancano una nutrita serie di altri strumenti (di sostegno economico, di coordinamento occupazionale e volti a creare servizi) che concorrono a delimitare un perimetro di intervento alquanto ampio.

Si afferma, in buona sostanza, una visione integrata del principio d'eguaglianza: l'integrazione è quella tra dimensione privata (della cura) e pubblica (del lavoro) di uomini e di donne.

Da parte sua l'ordinamento giuridico italiano pone le fondamenta della normativa che approfondisce il tema della parità di genere, ed in particolare in tema di conciliazione, nella Costituzione italiana: l'**Articolo 3** sancisce la pari dignità sociale dei cittadini, "*...senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali...*";

1 Il "Gender Mainstreaming" è stato definito dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (FWCW) del 1995 come la strategia chiave per promuovere le pari opportunità e la valorizzazione delle donne. Gli Accordi conclusivi dell'ECOSOC del 1997/2 sulle Pari Opportunità hanno ulteriormente enfatizzato come il "gender mainstreaming" costituisca una componente essenziale dei lavori legati a progetti e politiche a livello regionale, nazionale e internazionale.



**l'Articolo 37**, pone le basi al diritto di conciliazione di attività di cura e attività di lavoro della donna affermando che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, sancisce che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione;

**l'Articolo 117**, sancisce la competenza regionale in tema di parità di genere, stabilendo che le “leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”.

Il modello di regole normative dedicate in particolare alla conciliazione si sviluppa in Italia dagli anni '70, in particolare attraverso la **tutela delle donne lavoratrici** in un'ottica di pari opportunità e successivamente in quella di sostegno e tutela alla maternità/paternità e attività di cura.

In ordine cronologico è utile ricordare le leggi **1204/71** (*Tutela delle lavoratrici madri*, poi abrogata con il d.lgvo 151/2001), **903/77** (*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*), **285/97** (*Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*), **125/91** (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*), **53/2000** (*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*) e il d.lgvo **151/2001** (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 53/2000*).

Sono la legge 125/91, in cui troviamo un primo accenno alle politiche di conciliazione, e la legge 53/2000 che affrontato direttamente il problema della conciliazione. La prima con la realizzazione di Azioni Positive contribuisce a favorire una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore condivisione di queste responsabilità tra i sessi. La seconda legge pone l'attenzione sulla protezione della maternità e sul diritto di ciascun genitore ai congedi parentali, considerata l'interazione tra i diritti delle persone, l'assetto familiare e l'organizzazione dell'impresa.

Ritornando all'art. 117 della Costituzione italiana che sancisce la competenza alle regioni in tema di parità di genere e richiamando l'art. 22 della legge n.53 del 2000, la Regione Puglia si è dotata di una legge ad hoc “**Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita-lavoro in Puglia**”, legge 21 Marzo n.7 del 2007. La legge prevede all'art.18 Azioni positive per le pari opportunità, nella misura in cui “ persegue una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera e adotta piani di azioni positive tendenti ad



assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e una concreta partecipazione delle donne a occasioni di avanzamento professionale per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”.

Rispetto alla **Qualità della presenza delle donne nel mondo del lavoro e nella vita economica**, art.26, la Regione Puglia promuove presso le imprese del territorio l'adozione di piani per l'uguaglianza di genere; promuove politiche premiali per le imprese che adottino tali piani e promuove, altresì, l'iniziativa economica delle donne, con particolare riguardo alle donne immigrate, attraverso appositi sistemi di incentivazione.

Nella dimensione regolativa di un tema tanto complesso sarebbe opportuno avviare un monitoraggio e un'analisi in Italia, dopo 8 anni dall'entrata in vigore della legge 53/2000, dei contenuti e del funzionamento delle regole nazionali dettate in ottemperanza alla Direttiva Europea 96/34 (Congedo parentale) e finalizzate a tutelare non solo la maternità, ma anche la paternità e la cura.

Tuttavia non dobbiamo dimenticare che la L.53/00 ha segnato il cambiamento del nostro ordinamento giuridico - in adesione a quanto richiesto dalla disciplina di rango europeo - che si sta realizzando grazie soprattutto al superamento del meccanismo della estensione al padre di segmenti di disciplina scritta per la madre, e all'attribuzione di un diritto originario al congedo parentale paterno.

*Secondo la legge*, oggi al padre sono riconosciuti anche i congedi per la malattia di ciascun figlio, sono previsti per il padre i riposi giornalieri, ma con una disciplina tuttora restrittiva, perché destinati alla cura/nutrimiento del figlio, in assenza della madre, o escluso qualora la madre si presume svolga, in quanto non occupata in altra attività lavorativa, lavoro di cura.

In conclusione, l'indifferenza della situazione lavorativa della madre è ancora oggi sottomessa alla tradizionale idea che porta a ritenere che una madre svolga nei confronti del figlio, fino al compimento di un anno di vita, lavoro di cura e di nutrizione e non possa avere altre esigenze né di formazione né di professione.

Del resto il lavoro di cura, per lungo tempo, è stato fatto corrispondere al "non lavoro".

Da questo punto di vista la legge n.53/2000 ha segnato una grande svolta, affermando che la richiesta di assenza dal lavoro professionale per esigenze di lavoro di cura equivale alla sua effettuazione.

Oggi però gli investimenti in misure a favore della conciliazione - in servizi soprattutto - tardano ad



**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea



arrivare; e la domanda di servizi, unita alla crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro, è una problematica forte che richiede un grande sforzo di intervento da attuare su tutto il territorio nazionale, poiché gli investimenti in servizi per la famiglia è la parte più grossa della domanda di conciliazione.