

RSE

2014/2

ANNO LII • NUMERO 2  
MAGGIO/AGOSTO 2014

PONTIFICIA FACOLTÀ  
DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE  
AUXILIUM

RIVISTA DI SCIENZE  
DELL'EDUCAZIONE

**DOSSIER**

FAMIGLIA: LUOGO GENERATORE  
DI RESPONSABILITÀ SOCIALE



## RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

PUBBLICAZIONE QUADRIMESTRALE  
EDITA DALLA PONTIFICIA  
FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE  
"AUXILIUM" DI ROMA

### COMITATO DI DIREZIONE

HIANG-CHU AUSILIA CHANG  
PINA DEL CORE  
MARCELLA FARINA  
RACHELE LANFRANCHI  
ANTONELLA MENEGHETTI

### COMITATO DI REDAZIONE

CETTINA CACCIATO INSILLA  
PIERA CAVAGLIÀ  
SYLWIA CIĘŻKOWSKA  
HIANG-CHU AUSILIA CHANG  
MARIA ANTONIA CHINELLO  
PINA DEL CORE  
ALBERTINE ILUNGA NKULU  
MARCELLA FARINA  
KARLA FIGUEROA  
HA FONG MARIA KO  
RACHELE LANFRANCHI  
GRAZIA LOPARCO  
ELENA MASSIMI  
ANTONELLA MENEGHETTI  
ENRICA OTTONE  
MICHAELA PITTEROVÁ  
PIERA RUFFINATTO  
MARTHA SÉIDE  
ROSANGELA SIBOLDI  
ALESSANDRA SMERILLI  
MARIA TERESA SPIGA  
MARIA SPÓLNIAK  
MILENA STEVANI

### DIRETTORE RESPONSABILE

MARCELLA FARINA

### SEGRETERIA DI REDAZIONE

MARIA PIERA MANELLO  
MARÍA INÉS OHOLEGUY

### DIREZIONE RIVISTA

Via Cremolino 141  
00166 Roma

Tel. 06.6157201  
Fax 06.51465640

E-mail  
rivista@pfse-auxilium.org

Sito internet  
<http://www.pfse-auxilium.org>

### Informativa D. lgs 196/2003

I dati personali non saranno oggetto di comunicazioni o diffusione a terzi. Per essi Lei potrà richiedere, in qualsiasi momento, modifiche, aggiornamenti, integrazioni o cancellazione, rivolgendosi al responsabile dei dati presso l'amministrazione della rivista.



ASSOCIATA  
ALLA UNIONE STAMPA  
PERIODICA  
ITALIANA

Aut. Tribunale di Roma  
31.01.1979 n. 17526

Progetto grafico impaginazione  
e stampa  
EMMECIPI SRL

ISSN 0393-3849

# RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

---

ANNO LII NUMERO 2 • MAGGIO/AGOSTO 2014

*Poste Italiane Spa*  
*Sped. in abb. postale d.l. 353/2003*  
*(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2 e 3, C/RM/04/2014*

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM



---

**DOSSIER  
FAMIGLIA: LUOGO GENERATORE  
DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Introduzione al Dossier <i>Marcella Farina</i>	158-161
Gender-Genere: storia e attualità di una teoria <i>Giulia Galeotti</i>	162-179
Famiglia-lavoro: un nuovo diritto? <i>Lorenza Rebuzzini</i>	180-190
La famiglia in armonia <i>Stefano e Vera Zamagni</i>	191-200
Famiglie insieme: un percorso di responsabilità sociale della famiglia <i>Francesco Belletti</i>	201-217
Nella misericordia l'“ordine simbolico della madre” una prospettiva alla scuola di Papa Francesco <i>Marcella Farina</i>	218-234

---

**SISTEMA PREVENTIVO OGGI**

Essere con i giovani oggi in contesti multiculturali. Implicanze per un educatore salesiano <i>Hiang-Chu Ausilia Chang – Martha Séide</i>	236-249
--	---------

---

## ALTRI STUDI

La prevalenza delle donne nell'insegnamento.  
Problema o risorsa?

*Enrica Rosanna* 252-271

Donne solidali durante la prima guerra  
mondiale in Italia

*Grazia Loparco* 272-287

---

## RECENSIONI E SEGNALAZIONI

290-304

---

## LIBRI RICEVUTI

306-309



# RSE

RIVISTA DI SCIENZE  
DELL'EDUCAZIONE

---

DOSSIER  
FAMIGLIA: LUOGO  
GENERATORE  
DI RESPONSABILITÀ  
SOCIALE

---

## FAMIGLIA- LAVORO: UN NUOVO DIRITTO?

LORENZA REBUZZINI<sup>1</sup>

La conciliazione, o armonizzazione, tra famiglia e lavoro si situa a un complesso crocevia in cui si intersecano numerose discipline e altrettanto numerosi attori: l'autonomia dell'iniziativa economica privata, il ruolo della struttura pubblica e delle relazioni industriali, l'organizzazione dei servizi di welfare, la struttura delle famiglie, la dialettica tra contesto locale e globale. Possiamo quindi, e in qualche modo dobbiamo, pensare alla conciliazione non tanto come a un "mero" prodotto né tantomeno come a un prodotto mono-settoriale (sia esso un prodotto della legislazione, dell'economia, delle politiche, delle relazioni sindacali), quanto piuttosto come a un processo - dunque, a un percorso interrelato di molteplici soggetti, per sua natura di carattere inter-settoriale, costantemente sottoposto a prove e ad aggiustamenti.

Tale complessità si riverbera nell'impianto legislativo a cui la conciliazione famiglia-lavoro fa riferimento: tale materia, infatti, rientra nell'ambito del diritto del lavoro ma, come vedremo, non riesce a trovare in esso piena e completa realizzazione: efficaci politiche di conciliazione famiglia - lavoro intersecano infatti anche le dottrine che si occupano di materia fiscale, e le politiche sociali e familiari. Purtroppo, la mancanza di un approccio interdisciplinare e sistematico fa sì che ancora oggi il discorso sulla conciliazione famiglia - lavoro sconti una settorialità che, in qualche modo, penalizza la realizzazione di norme e di politiche realmente efficaci, soprattutto nel nostro Paese.

In particolare, parlando di conciliazio-

## Riassunto

L'articolo affronta il tema della conciliazione famiglia-lavoro in rapporto alla legislazione esistente e al diritto del lavoro.

L'autrice evidenzia che la tematizzazione di questo rapporto si colloca ad un complesso crocevia in cui si intersecano numerose discipline e altrettanti numerosi attori. Propone una panoramica della legislazione sul tema a livello europeo, e quindi italiano, evidenziando positività e criticità dei diversi sistemi. Segnala la necessità di un "diritto" alla conciliazione come strumento di sicurezza sociale e di promozione di pari opportunità, cercandone i presupposti etici, economici e costituzionali in un'ottica di reale inclusione dei soggetti meno tutelati e dell'attenzione ai compiti di cura. Questo comporta la riformulazione di un diritto del lavoro e di forme contrattuali che superino le barriere attuali, come pure occorre creare forme e organismi di mutualità a sostegno di azioni progettuali organiche e integrate.

## Summary

This article discusses the theme of reconciliation between work and family life in relationship to existing legislation and labor laws. The author highlights the fact that reflections on this relationship are part of the complex crossroads in which there are intersection of several disciplines and many actors as well. It proposes a panoramic of legislation on the theme from the European level, and then Italian level, highlighting the positive as well as critical factors of the different systems. The author then points out the need for a "right" to reconciliation as an instrument of social security and the promotion of equal opportunities, seeking the ethical, economic and constitutional key points in the optic of real inclusion of weaker subjects, and of attention to the duties of caring. This brings about the reformulation of labor laws and forms of contracts that go beyond the present barriers, and create forms and organizations of mutuality which support organic and integrated project actions.

ne famiglia – lavoro e della legislazione ad essa collegata, appare necessario in primo luogo riflettere su come essa sia stata posta, e trattata, nell'ambito della legislazione sia europea sia italiana, con una particolare attenzione ai presupposti di tale legislazione. Tenterò poi di chiarire qual è il luogo della conciliazione all'interno del diritto del lavoro, per verificare in seconda istanza se essa possa essere

definito un diritto alla conciliazione tra famiglia e lavoro, e se tale diritto possa dunque risultare in qualche modo esigibile, e in che termini.

### **1. Conciliazione famiglia-lavoro: da dove viene, dove va in Europa**

Il termine conciliazione in relazione al bilanciamento tra vita professionale e

cura delle relazioni familiari appare per la prima volta in un documento ufficiale dell'Unione Europea nel 1989, la *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*, firmato da 11 Stati membri, nella quale all'articolo 16 si afferma che «È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari». Il dettato dell'art.16 di tale Carta viene poi ripreso nella Raccomandazione 92/141/CEE relativa alla custodia dei bambini: «è essenziale promuovere il benessere dei bambini e delle famiglie garantendo il soddisfacimento delle loro diverse esigenze e tenendo conto che le responsabilità derivanti dalla custodia di bambini e dalla loro educazione esistono prima e durante il periodo di scolarità e in particolare durante i primi anni di vita».

Nell'impianto di tale Raccomandazione, dunque, viene posto al centro il benessere del bambino e della famiglia come luogo naturale nel quale si produce tale benessere. Il bilanciamento tra attività professionali e cura delle relazioni familiari appare dunque come leva necessaria nella costruzione di tale benessere, soprattutto nei primi anni di vita. La Raccomandazione chiede dunque di promuovere la conciliazione famiglia – lavoro incidendo in tre ambiti fondamentali: la creazione di servizi di welfare per la prima infanzia, qui indicati come «servizi per la custodia» che siano «flessibili» e calibrati sulle esigenze della famiglia, l'organizzazione del lavoro e la divisione delle responsabilità familiari e professionali tra uomini e don-

ne. Un'eco di tale Raccomandazione è presente nella L. 285/97 sull'istituzione del Fondo Nazionale per l'Infanzia, sebbene di tale Raccomandazione venga trattenuto solo il primo punto, e cioè quello relativo alla realizzazione di servizi socio-educativi di sostegno alle famiglie.

Quattro anni più tardi, nella Direttiva 96/34/CE sull'armonizzazione dei congedi parentali nell'Unione Europea (in cui si stabilisce che i lavoratori hanno diritto a un periodo minimo di astensione dal lavoro di tre mesi e di permessi fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino), l'approccio al tema della conciliazione famiglia-lavoro è già profondamente mutato: rimane nel preambolo un accenno alla Carta Comunitaria e alla Raccomandazione 92/141, ma il vero cuore della Direttiva diventano la pari opportunità di trattamento e la partecipazione delle donne alla «vita attiva», cioè al mercato del lavoro, anche in vista del progressivo invecchiamento della popolazione europea.

Gli anni Novanta, d'altro canto, sono anni in cui in Europa si lavora molto sulla promozione delle pari opportunità e la conciliazione famiglia-lavoro diviene una sorta di “collegato” alle numerose direttive e raccomandazioni promosse dagli organismi della Comunità Europea.<sup>2</sup> La conciliazione famiglia – lavoro viene dunque saldamente iscritta nel novero della possibilità, per le donne, di partecipare al mercato del lavoro senza dover scontare la penalizzazione della maternità, e le politiche di conciliazione diventano dunque politiche di inclusione lavorativa e sociale.

Questo spostamento non appare irilevante e merita molta attenzione. L'inserimento della conciliazione nel novero delle politiche per la promozione delle pari opportunità può essere iscritto infatti nell'affermazione, a livello europeo, della visione economica e sociale di matrice neoliberista. Uno degli assunti di base del neoliberismo consiste nell'affermazione che le opportunità per la prosperità individuale sono inevitabilmente legate alla partecipazione al mercato del lavoro. Vorrei qui sottolineare tre parole, *opportunità, individuale, lavoro*: la costruzione dunque di un impianto legislativo e di politiche che eliminano gli ostacoli di partenza (nel caso delle donne, il dilemma tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, partecipazione al mercato del lavoro e cura delle relazioni familiari) per la partecipazione a un mercato del lavoro strutturato in modo tale da garantire sufficienti garanzie per il raggiungimento e il mantenimento del benessere individuale. Il discorso sulla conciliazione, dunque, facendo proprio l'assunto neoliberista, sposta il fuoco e l'attenzione dal tema della cura e del benessere al tema della partecipazione al mercato del lavoro, nell'ottica della costruzione di un *workfare*, cioè di un sistema di garanzie sociali assicurato in maggior misura a chi partecipa, a chi è inserito a vario titolo, nel mercato del lavoro.<sup>3</sup>

La conciliazione diventa dunque un tema prettamente femminile, nel quale si cerca di ricomporre in qualche modo i due cardini dell'organizzazione sociale, il lavoro produttivo e il lavoro riproduttivo. Organizzazio-

ne sociale e, soprattutto, organizzazione economica che rimane però saldamente ancorata a parametri maschili e che è declinata al maschile nelle sue parole chiave di *chance, choice, competition*, nelle sue modalità di selezione e di svolgimento, nell'organizzazione temporale, nella segmentazione dei ruoli.

Con l'avvento del Nuovo Millennio l'attenzione si sposta su altri due fattori che hanno profondamente segnato il discorso pubblico, a livello europeo, sulla conciliazione famiglia – lavoro. In primo luogo, la sfida demografica e, legata a questa, la sfida del mantenimento del sistema di welfare costruito nel nostro Continente.

L'Europa si ritrova, all'inizio del Nuovo Millennio, a essere un continente con un'aspettativa di vita altissima, e con culle sempre più vuote. Un sistema, dunque, che inizia a scricchiolare: la conciliazione famiglia-lavoro transita dunque in modo più esplicito da strumento di politiche per le pari opportunità a strumento di politiche per la costruzione di un *workfare* (o, come viene indicato nel Trattato dell'Unione Europea del 2010 all'art.3, una *social market economy*, un'economia sociale di mercato) e, nella sua ultima declinazione, come strumento per aumentare la produttività dei lavoratori, diventando così uno strumento nell'ambito della sfida per la competitività: la conciliazione famiglia-lavoro diventa dunque uno degli elementi per la creazione di un'Europa che cresca *smart, sustainable and inclusive*, un'Europa cioè leader nel campo del lavoro d'intelletto, nella sostenibilità non solo ambien-

tale ma anche sociale, e un'Europa che sia capace di inclusione sociale anche per le fasce più deboli e vulnerabili della popolazione, tra le quali troviamo le donne.

Un ideale politico e legislativo che si scontra, tuttavia, con il crescente numero di donne e giovani imprigionati in lavori precari e sottopagati, numero enormemente aumentato con la crisi del 2008: l'ideale cioè che la partecipazione al mercato del lavoro sia in grado, da sola, di costruire un sistema di tutele sociali sufficiente a garantire il benessere delle persone inizia a mostrare qualche crepa. Tuttavia, nel Parere del Comitato economico e sociale europeo del 2010 sul tema «Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010) e strategia di monitoraggio» troviamo nuovamente tutti gli elementi citati a proposito della costruzione della conciliazione famiglia – lavoro a livello europeo: al punto 1.8 si ribadisce che «L'equilibrio tra la vita familiare e quella lavorativa è essenziale per conseguire la parità e per migliorare l'occupazione delle donne.

A tal fine è essenziale offrire servizi sociali pubblici e di qualità e migliorare i congedi di maternità, di paternità e parentali già esistenti.

È necessario fare progressi sul fronte della corresponsabilità di tutti gli attori sociali nell'equa ripartizione del lavoro domestico e delle cure ai familiari», mentre al punto 2.9 si ricorda che «La parità deve essere una priorità non soltanto per gestire l'attuale crisi e la successiva ripresa, ma anche per affrontare le sfide demografiche ed economiche che si pongono

al modello sociale europeo e che incidono sulle donne e sulla loro indipendenza economica». Nel frattempo non si è però giunti neanche a un accordo per portare il congedo di maternità obbligatorio a 18 settimane, come chiesto da più parti.<sup>4</sup>

Questo corto-circuito a livello legislativo è dovuto anche al fatto che l'Europa ascrive la famiglia nel novero delle relazioni private, senza riconoscere la famiglia come soggetto sociale, pur riconoscendole lo statuto di «sfera privata protetta. (...) Non si può non osservare che il referente soggettivo dei diritti rimane il solo individuo.

Alla famiglia non viene accordato il riconoscimento di essere un soggetto sociale e giuridico a livello dell'Unione (non viene negato, ma rimandato alle competenze degli Stati membri). L'Europa politica ed economica pensa la famiglia come una sfera di preferenze e di scelte private e individuali. Rimane da vedere se, con una siffatta concezione, si possa produrre una reale e positiva conciliazione tra famiglia e lavoro».<sup>5</sup>

## 2. Cosa succede in Italia

Il primo (e finora unico) testo legislativo promulgato nel nostro Paese per quanto riguarda la conciliazione famiglia lavoro è la Legge 53 dell'8 Marzo 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*. L'impianto di tale legge è esplicitamente dunque a favore della conciliazione agendo su due istituti in particolare: l'istituto dei congedi paren-

tali e il coordinamento dei tempi delle città. Mentre le norme sui congedi parentali sono state ampiamente recepite, anche in seguito alla revisione delle norme sui congedi di maternità avvenuta con la L. 151/2001, la seconda parte riguardante il coordinamento dei tempi delle città (Art. 27 e 28 sulle Banche dei tempi e sul Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città) ha portato indubbiamente all'avvio di numerose sperimentazioni a livello locale, che non sono però mai approdate a un'organica ridefinizione dei servizi e dei pubblici uffici in direzione della promozione di una migliore conciliazione famiglia lavoro: l'art. 26 riguardante gli orari della pubblica amministrazione è rimasto sostanzialmente inapplicato.

Uno dei punti salienti della Legge 53 è tuttavia costituito dall'art.9 di tale legge, riguardante la flessibilità dell'orario di lavoro e in particolar modo la promozione di *azioni positive* (così sono definite nel testo legislativo) per conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro. L'art.9 prevede la possibilità di erogare, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia, contributi per i datori di lavoro che attuino accordi contrattuali per realizzare progetti per promuovere la flessibilità di orario in azienda, programmi per il rientro dalla maternità, progetti per la realizzazione di servizi innovativi.

Tale articolo, che come abbiamo visto si iscrive nell'ambito delle azioni per la promozione di politiche familiari e non di politiche di pari opportunità, è stato parzialmente modificato nel suo impianto originale nel 2006 dall'allora ministro Bindi (Art. 19 DL

223/2006) e nel 2009 dal ministro Giovanardi (Art. 38, L. 69/2009). Nei suoi ormai quasi 15 anni di vita, l'art.9 ha vissuto vicende alterne: da un primo periodo di scarsa diffusione, a un periodo di assestamento, a un ultimo periodo in cui le revisioni e il mancato stanziamento dei fondi non hanno permesso la promulgazione del bando. L'art.9 ha indubbiamente rappresentato un valido strumento di sperimentazione di cosiddette buone prassi di conciliazione famiglia – lavoro nel variegato tessuto delle aziende italiane, sia grandi sia soprattutto medie e piccole. Al di là degli esiti, tuttavia, vale la pena riflettere sull'impianto stesso della L. 53 e in particolare dell'art.9 di tale legge. Le misure proposte per realizzare l'equilibrio dei tempi e in particolare la flessibilizzazione dei tempi lavorativi fa leva sulla sperimentazione di buone pratiche promosse dai datori di lavoro, dunque sulla libera iniziativa dei datori di lavoro di "buona volontà". In secondo luogo, la promozione di buone prassi sperimentali e il finanziamento "a progetto" implica ipso facto che tali azioni non siano sistematiche, ma siano azioni che hanno necessariamente un inizio e una fine certa, e un prosieguo del tutto incerto.

Mancano, all'interno di questo impianto, riferimenti e modalità per far sì che dalla buona prassi, dall'azione spot, si possa passare ad azioni (siano esse di impianto normativo o organizzativo) sistematiche e organiche, valide per tutti i lavoratori. In questo senso, «l'oggettiva difficoltà di passare dalle sperimentazioni singole a "soluzioni di sistema" chiede non solo

un più forte investimento metodologico e scientifico (...), ma forse una maggiore razionalità tra tutti gli attori coinvolti: rappresentanti della ricerca scientifica e universitaria, del settore pubblico, dei datori di lavoro e dei lavoratori delle diverse categorie dovrebbero forse trovare (o valorizzare, se esistenti) tavoli comuni di discussione, luoghi e istituzioni attorno ai quali poter riflettere insieme proprio sul modo in cui poter trasformare singoli comportamenti virtuosi in una "virtù del sistema"». <sup>6</sup>

La disorganicità è stata invece acuita dalla profonda differenza con cui il livello locale, che nella legge 53 rimane intestatario della promozione dei tavoli di concertazione per la promozione della conciliazione tra i tempi del lavoro e i tempi di vita, ha promosso tale tema. Abbiamo oggi in Italia situazioni molto disomogenee, con Regioni che hanno promosso consistenti politiche di conciliazione famiglia – lavoro, stanziando numerosi fondi, e Regioni che invece non hanno in alcun modo promosso tale tema.

Va peraltro notato come, anche all'interno delle Regioni "diligenti", il tema della conciliazione sia stato variamente trattato come tema di politica familiare o, piuttosto, come tema di pari opportunità: la Regione Lombardia ha proposto, fin dal 1999, un set di politiche regionali per la famiglia che includessero anche la conciliazione (L.R. 23/1999), promuovendo tavoli di lavoro, distretti, reti per favorire la conciliazione in ottica puramente familiare, mentre la Regione Puglia ha promosso numerose azioni sulla conciliazione e in particolare sulla realizza-

zione di Piani territoriali dei Tempi e degli Spazi e di Patti Sociali di Genere (L.R. 7/2007) come azioni di pari opportunità, di inclusione delle donne nel mondo del lavoro e di lotta agli stereotipi di genere.

Si è cercato di ovviare a uno dei nodi più critici dell'art.9 della Legge 53 e di dare una parziale sistematizzazione al tema della conciliazione famiglia – lavoro attraverso l'accordo tra Governo e Parti Sociali del 7 Marzo 2011, *Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro* con la realizzazione di un tavolo tecnico e di un osservatorio.

Tale accordo però, purtroppo, per alterne ragioni non ha mai avuto un esito operativo.

L'ultimo intervento nel campo della legislazione sulla conciliazione famiglia – lavoro è avvenuto nel 2012 con l'introduzione di un giorno di congedo obbligatorio per i padri e due giorni di congedo facoltativo in alternativa a quello della madre (Art. 4, c. 24 della Legge 92/2012).

Si tratta di una misura che è stata avviata in via sperimentale fino al 2015. Nella stessa Legge e nel decreto attuativo (DM 22 Dicembre 2012) è stata avviata anche la sperimentazione dei *voucher* per asilo nido o baby – sitter per le madri che rientrano al lavoro al termine del congedo obbligatorio di maternità. Due misure che, come dichiarato nel Decreto, si rifanno alla Direttiva europea per promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non andando a incidere questa volta sull'organizzazione del

lavoro ma fornendo un contributo affinché la madre possa rientrare più velocemente nel mercato del lavoro.

### **3. Diritto alla conciliazione: possiamo rivendicarlo?**

La regolamentazione del mercato del lavoro appare oggi ai più una sorta di giungla, per alcuni da disboscare, per altri da bonificare parzialmente. Tale proliferare di regolamentazione appare come il risultato di un processo di “transizione al postmoderno” del diritto del lavoro, caratterizzato dalla duplice tendenza del costante scivolamento dai processi di governo, cioè a processi stabiliti dallo Stato, a processi di *governance*, ossia di gestione dell'esistente, e d'altro canto dall'assenza negli ordinamenti di un'architettura normativa capace di far fronte in modo coerente ai profondi mutamenti avvenuti nel mercato del lavoro, avviatisi con i processi di globalizzazione all'inizio del nuovo millennio.<sup>7</sup> Questo appare come il dilemma del diritto del lavoro che a sua volta si gioca sul binomio tra norma e mercato e in particolare, come accade ormai da numerosi anni, nella dialettica tra un mercato che segna la tendenza a «erodere (disapplicare) le tutele derivanti dal diritto del lavoro, e nel processo inverso, mediante l'andamento del diritto verso il mercato del lavoro, nella misura in cui la norma riesce a estendere l'applicazione di tutele».<sup>8</sup> Il risultato di questo processo opposto e inverso, o di questa costante dialettica tra mercato e norma, appare evidente soprattutto nel nostro Paese, con il proliferare di forme contrattuali: secondo uno studio

della CGIL, è possibile rintracciare nel nostro ordinamento 46 differenti tipologie di contratti di lavoro distribuite in quattro grandi macro-aree: lavoro subordinato, lavoro parasubordinato, lavoro autonomo, lavori speciali (tra i quali rientra anche il lavoro familiare).<sup>9</sup> Peraltro, nell'ultimo tentativo di riforma e riordino attuato con la L. 92/2012, si dichiara esplicitamente che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve essere considerato come la forma di contratto prevalente. In effetti, le norme relative alle misure di conciliazione famiglia – lavoro che abbiamo fin qui preso in esame hanno valore effettivo e sono applicate ai lavoratori cosiddetti “standard” (secondo la dicitura dell'ISTAT), cioè ai lavoratori con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (e full-time, per rientrare pienamente nei parametri di lavoratore “standard” dell'ISTAT). La legislazione, dunque, così come la contrattazione di primo e secondo livello che regola i rapporti tra le parti datoriali e le rappresentanze dei lavoratori (luogo dove peraltro è possibile ottenere misure di conciliazione efficaci), è dedicata per lo più alla promozione della conciliazione famiglia – lavoro per i lavoratori tutelati con contratti a tempo indeterminato.<sup>10</sup> Tuttavia, il numero crescente di lavoratori con meno tutele pone un serio quesito sia sull'equità, sia sull'efficacia di tali misure per la conciliazione: dato che donne e giovani sono coloro che partecipano al mercato del lavoro con contratti più precari e meno vantaggiosi, che efficacia possono avere norme realizza-

te solo per una parte dei lavoratori? La risposta a questa domanda viene inesorabilmente data dalle statistiche demografiche del nostro Paese, nel quale l'età media della donna alla nascita del primo figlio negli ultimi 10 anni è aumentata in modo vertiginoso, arrivando a superare i 31 anni.<sup>11</sup> Appare dunque innegabile il fatto che viviamo in un contesto caratterizzato da una sempre maggiore complessità e instabilità, in cui assistiamo peraltro a una costante pre-occupazione (o sotto-occupazione) dei giovani, delle donne e di tutti coloro che vengono espulsi dai cosiddetti lavori tutelati. In questo momento di profonda e costante deregolazione dei diritti del lavoratore, appare necessario individuare una nuova modalità per garantire una serie di diritti indisponibili, una serie di diritti cioè che non possono essere in alcun modo toccati,<sup>12</sup> e costruire forme contrattuali che possano garantire stabilità e al contempo orari brevi o flessibili, e che non avviliscano le donne e i giovani che sono rimasti e continuano a rimanere ingabbiati in occupazioni precarie. Il Forum delle Associazioni Familiari ha proposto un Fondo Paritetico per la Conciliazione (FoPaC), uno strumento legislativo che propone di superare la visione della conciliazione come azione sperimentale per approdare a una misura "di sistema", valida cioè sempre e per tutti i lavoratori. Tale proposta si situa nella linea della generale riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali, integrandone alcune parti con una specifica attenzione alla costruzione di un diritto individuale del lavoratore ad assolvere

i propri compiti di cura (Art. 2, 31 e 36 della Costituzione) con un approccio capace di sostenere tali compiti durante tutto il periodo di vita. Con l'introduzione del Fopac si intende istituire un Fondo al quale contribuiscono sia i lavoratori sia le aziende, attraverso misure di detassazione e di decontribuzione. Il Fondo è alimentato sia dalla contribuzione datoriale sia da quella del lavoratore: la contribuzione datoriale all'istituzione mutualistica è fissata dalla contrattazione collettiva (obbligatorietà mediante disposizione di legge), mentre la contribuzione del lavoratore, può far confluire verso la propria posizione contributiva il quantum corrispondente al proprio lavoro straordinario, domenicale, notturno, premi di produttività. La posizione contributiva di ciascun lavoratore dovrebbe seguire il sistema a capitalizzazione, ciascun lavoratore cioè si costruisce uno "zainetto" contributivo che, a fine carriera, in caso di mancato utilizzo, può confluire verso fondo pensione o fondo di assistenza sanitaria integrativa. In questo senso, la riflessione socio-economica ci propone di ritrovare un nuovo assetto legislativo e sociale che superi il presupposto neoliberalista dell'individuo che costruisce il proprio benessere esclusivamente attraverso la partecipazione a un mercato del lavoro che si regola secondo una propria intrinseca razionalità, aderendo a un modello nel quale l'etica, e in particolare l'etica della cura e della responsabilità condivisa (il benessere di quel bambino di cui ci si preoccupava nella Raccomandazione 92/141/CEE, ma anche di quella madre

e di quel padre che chiedono di passare più tempo con i propri figli e che chiedono di avere uno stipendio dignitoso e un lavoro stabile), o dell'obbligo comune, come costruzione del benessere economico e sociale: una responsabilità condivisa e un patto di fiducia reciproca che possono essere alla base di strutture economiche e sociali.

Sono, in fondo, queste le premesse sulle quali possiamo rintracciare, all'interno della nostra Costituzione, gli elementi per ri-fondare un diritto alla conciliazione che sia davvero inclusivo e universale. In particolare negli articoli che riguardano i rapporti eticosociali e i rapporti economici: l'art.31, nel quale si afferma che "La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi (...). Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo": l'art.38, comma I "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita"; l'art. 36, comma I "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"; l'art. 37, commi I e II "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Questa è la base comune sulla quale ritroviamo anche la formulazione proposta dall'ILO, la nozione di *decent work*, di lavoro dignitoso, anche come chiave per aiutare le famiglie e per creare contesti lavorativi family-friendly: nel report pubblicato in occasione della XX Giornata Internazionale della Famiglia celebrata lo scorso 15 Maggio, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice around the World*, l'ILO sottolinea numerosi punti di diritto del lavoro per , tra i quali l'invito a considerare la maternità e la paternità come una responsabilità collettiva, oltre al richiamo a riconfigurare sia la maternità sia il lavoro familiare di cura (*unpaid care work*, nel testo originale) come effettivi componenti dei programmi sociali.<sup>13</sup>

Sulla scia delle considerazioni sul lavoro dignitoso Michele Faioli propone la nozione di *sicurezza sociale* come cardine sul quale riformulare dettati legislativi riguardanti la conciliazione famiglia – lavoro. La nozione di sicurezza sociale «(...) non solo ha una funzione rimediante (ripristino della tutela primaria messa a rischio) e una funzione sostitutiva/integrativa del reddito, ma potrebbe attivare una funzione *conformativa rispetto alle capacità individuali*», la sicurezza sociale cioè è un concetto che non solo ingloba quello di eguaglianza e di pari opportunità, ma anche quello della promozione delle *capabilities* delle persone.

In questo differente contesto teorico, la conciliazione famiglia – lavoro potrebbe anche essere legislativamente individuata e normata come tema di sicurezza sociale in grado di pro-

muovere al contempo pari opportunità, in un'ottica di reale inclusione dei compiti di cura come responsabilità che rimane in capo al singolo, ma che è al contempo condivisa dall'assetto economico e sociale. Questo significa anche la riformulazione di un diritto del lavoro e di forme contrattuali che superino le barriere attuali, oltre alla creazione di forme e organismi di mutualità a sostegno di azioni progettuali organiche e integrate.

LEX:52011DC0344:EN:NOT (23.05.2014)

<sup>5</sup> DONATI Pierpaolo (a cura di), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono Rapporto Cisl sulla famiglia in Italia*, Cinisello Balsamo (Mi), San Paolo 2005, 21.

<sup>6</sup> BELLETTI Francesco – REBUZZINI Lorenza, *Nuove culture di impresa per la conciliazione tra lavoro e famiglia: buone pratiche, modelli possibili*, in DONATI (a cura di), *Famiglia e lavoro* 405.

<sup>7</sup> FAIOLI Michele, *Riconciliare il lavoro nel tempo di vita. Risposte del diritto riflessivo al mercato del lavoro*, in REBUZZINI Lorenza (a cura di) *Le nuove frontiere della conciliazione famiglia-lavoro*, Forum delle Associazioni Familiari, 2011, 59.

<sup>8</sup> Ivi 58.

<sup>9</sup> Lavoro: CGIL, 46 forme contrattuali esistenti, portarle a 5, in [www.cgil.it/news/Default.aspx?ID=18076](http://www.cgil.it/news/Default.aspx?ID=18076) (23.05.2014).

<sup>10</sup> Cf MAZZUCCHELLI Silvia (a cura di), *Conciliazione famiglia – lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, e/Book1, 2011, in [www.politichefamiglia.it/media/74076/definitivo\\_mazzucchelli.pdf](http://www.politichefamiglia.it/media/74076/definitivo_mazzucchelli.pdf) (23.05.2014).

<sup>11</sup> ISTAT, *Noi Italia*, in <http://www.noi-italia.istat.it> (23.05.2014).

<sup>12</sup> FAIOLI, *Riconciliare* 63.

<sup>13</sup> ADDATI Laura - CASSIRER Naomi - GILCHRIST Katherine, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice around the World*, ILO, 2014, in [www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm) (23.05.2014).

## NOTE

<sup>1</sup> Ricercatrice e Consulente per la comunicazione presso Fondazione Ambrosiana per la Vita, Pio Istituto di Maternità.

<sup>2</sup> Pari opportunità, in [http://it.wikipedia.org/wiki/Pari\\_opportunit%C3%A0#Anni\\_novanta\\_de\\_LXX\\_secolo](http://it.wikipedia.org/wiki/Pari_opportunit%C3%A0#Anni_novanta_de_LXX_secolo) (23.05.2014).

<sup>3</sup> MCDOWELL Linda, *Work, Workfare, Work/life Balance and an Ethic of Care*, in *Progress in Human Geography* 28(2) 2004, 145-163; in [www.unc.edu/courses/2006spring/geog/203/001/mcdowell.pdf](http://www.unc.edu/courses/2006spring/geog/203/001/mcdowell.pdf) (23.05.2014).

<sup>4</sup> EUR-Lex. Europa, in [190](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CE-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)