

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Flessibilità del mercato del lavoro, tutele previdenziali,  
nuovi ammortizzatori sociali*

### RICERCHE

*Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive*

### INTERVENTI

*Gino Giugni e la Scuola barese  
Nuova direttiva CAE e partecipazione dei lavoratori in Italia*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Recedibilità ad nutum dai contratti collettivi "gestionali"  
Valutazione e liquidazione del danno non patrimoniale  
Ripartizione del monte ore per l'assemblea sindacale  
Principio di "tempestività" nel licenziamento  
per superamento del comporta  
Il patto di non concorrenza*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Prospettive in tema di conciliazione vita-lavoro  
Servizi per il lavoro e prospettive di superamento della crisi  
La natura giuridica del Patto di servizio  
Appalto e idoneità tecnico-professionale  
Il rilancio della conciliazione monocratica*

### GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Informazione e consultazione in caso di licenziamento collettivo  
Il quadro europeo degli infortuni sul lavoro*

### OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Austria-Germania - La riduzione dell'orario di lavoro come misura anticrisi  
Francia - Il diritto individuale alla formazione permanente*

**N. 4/XIX - 2009**

Rivista di

**ADAPT - FONDAZIONE  
"MARCO BIAGI"**



**GIUFFRÈ EDITORE**

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Mario Ricciardi, Massimo Roccella, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Csilla Kolonay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Marlene Schmidt (*Francoforte*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Luis Aparicio Valdez (*Lima*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## COMITATO DI REDAZIONE

Chiara Bizzarro (*redattore capo*), Andrea Bollani, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore di redazione*), Stefano Malandrini, Giuseppe Mautone, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Pierluigi Rausci, Paolo Reboani, Alberto Russo, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

## SEGRETERIA DI REDAZIONE

Roberta Caragnano, Enrica Carminati, Lisa Rustico

c/o ADAPT - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"

Università di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia

Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056743


Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)


Indirizzi internet: [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), [www.adapt.it](http://www.adapt.it)


## REFEREES

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato Scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato Editoriale Internazionale.

## 1. Conciliazione vita e lavoro

**1.1.** PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, MINISTERO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, 1° dicembre 2009 (in  *Boll. Adapt*, 2009, n. 37).

**1.2.** Interpello 4 febbraio 2009, n. 1 (Assaereo) (in  *Boll. Adapt*, 2009, n. 5).

**1.3.** Interpello 16 novembre 2007, n. 33 (Assaereo) (in  indice A-Z, voce *Orario di lavoro*).

### (1.1. – 1.3.) Salute e sicurezza, maternità, conciliazione dei tempi di lavoro e di non lavoro: il caso dell'esonero dal lavoro notturno del personale di volo

*Sommario:* **1.** Posizione del problema e quadro normativo di riferimento. – **2.** La prassi amministrativa e il dibattito parlamentare. – **3.** Considerazioni conclusive.

**1.** La vicenda relativa al passaggio del personale di volo da Alitalia a Cai ha sollevato una importante questione, con interessamento diretto delle istituzioni parlamentari, sulla corretta individuazione della disciplina applicabile, in materia di esonero legale dal lavoro notturno, al personale di volo della aviazione civile. La questione riguarda tanto la disciplina generale sul divieto assoluto per le lavoratrici in gravidanza e neomamme di prestare lavoro nella fascia oraria dalle 24 alle 6, quanto le ipotesi di esonero dal lavoro notturno connesso, a determinate condizioni, alla genitorialità ovvero ai doveri di cura e assistenza per i familiari portatori di handicap. La prassi amministrativa negli ultimi anni è tornata più volte sulla questione, ma ha mutato da ultimo il precedente orientamento, affermando, prima, e negando, successivamente, l'applicazione della disciplina generale (cfr. *infra*, § 2). La questione è di rilievo perché bene evidenzia l'opportunità, divenuta stringente, di considerare unitariamente temi classici del diritto del lavoro ancora troppo spesso tenuti separati. In questa direzione depongono la ricostruzione del quadro normativo e della prassi amministrativa gli argomenti portati nel dibattito parlamentare, incluse le considerazioni in merito ai primi provvedimenti giurisdizionali di cui si ha notizia (per i riferimenti e l'analisi, cfr. *infra*). Il riferimento è a maternità, salute e sicurezza, conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro, discriminazioni, salvaguardia – nei limiti costituzionali di tutela e promozione della iniziativa economica privata – delle esigenze della produzione. Trattandosi di materia oggetto anche di regolazione comunitaria, il caso in esame conferma una persistente tensione tra diritto interno e ordinamento europeo con riferimento alle tecniche e agli standard di tutela (per l'impostazione del problema, seppure da una diversa prospettiva ricostruttiva, e per la portata sistematica della disciplina del lavoro notturno femminile cfr. per tutti M. LA BARBERA, *Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne*, in *RIDL*, 1999, 3, 301 ss.). Non solo. La ricostruzione del quadro normativo in vigore e l'orientamento oscillante della prassi amministrativa appaiono esemplificativi della situazione di grave stratificazione normativa che caratterizza le materie interessate. Al riguardo sembra potersi rilevare che anche le recenti iniziative di razionalizzazione non sembrano aver dato una risposta soddisfacente

alle esigenze di chiarificazione e certezza del diritto, il Testo Unico maternità (d.lgs. n. 151/2001), la disciplina riformata dell'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003) e, ancor più recentemente, il Testo Unico sicurezza (d.lgs. n. 81/2008).

Il primo elemento di confusione riguarda, infatti, il quadro normativo generale, a cui si sovrappone la questione specifica relativa al personale di volo dell'aviazione civile.

I medesimi precetti in tema di esonero legale dal lavoro notturno sono contenuti in due diverse disposizioni collocate in distinti provvedimenti: l'art. 53 del TU maternità e l'art. 11 del d.lgs. 66/2003, in tema di regolazione dell'orario di lavoro.

L'art. 53 fa riferimento alla precedente regolazione del lavoro notturno femminile a cui, con la novella del 1999, era stata aggiunta l'ipotesi di esonero per il lavoratore o la lavoratrice che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della l. n. 104/1992. L'art. 53, infatti, riprende la riformulazione dell'art. 5 della l. n. 903/1977 come modificato della legge comunitaria del 1999, la n. 25, art. 17, volta ad adeguare l'ordinamento interno al diritto comunitario per effetto della sentenza di condanna nei confronti dell'Italia da parte della Corte di giustizia relativa alla disciplina previgente, la quale prevedeva un divieto assoluto di lavoro notturno per le donne nel settore manifatturiero, salve le deroghe e le articolazioni introdotte dalla contrattazione collettiva (cfr. C. Giust. 4 dicembre 1997, in C-207/96, in [📖](#) indice A-Z, voce *Orario di lavoro*).

L'articolo 11, all'interno della disciplina generale sull'orario di lavoro, ripropone le medesime ipotesi legali di esonero di cui all'art. 53 sopra richiamato.

In virtù delle due disposizioni permane oggi un vero e proprio divieto assoluto di adibire le lavoratrici al lavoro dalle 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Con riferimento all'attuale formulazione del divieto, peraltro, a fronte della contestazione delle istituzioni comunitarie all'Italia (cfr. *infra* § 2), risulta l'intenzione del Governo italiano di promuovere la modifica del quadro legale equiparando anche queste ipotesi alle restanti di esonero, accordando cioè rilevanza al consenso della lavoratrice e fermo l'accertamento della compatibilità del lavoro notturno con le istanze di tutela della salute della donna e del nascituro (cfr. sul punto il Resoconto stenografico della seduta del Senato, XVI legislatura, n. 292, 26 novembre 2009, qui l'intervento del Ministro Vito). Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore 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 ai sensi della l. n. 104/1992.

La controversa applicabilità di tale disciplina al personale di volo nel settore della aviazione civile deriva sia dalla regolazione generale sull'orario che esclude espressamente tale categoria di lavoratori (cfr. art. 2, comma 1, d.lgs. n. 66/2003), sia dalle norme di abrogazione pure contenute nel d.lgs. n. 66/2003. L'art. 19, comma 2, dispone infatti che dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in tema di orario sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia salve le disposizioni espressamente richiamate, tra cui non rientra l'art. 53 del TU maternità.

Si pone quindi il problema se la fonte normativa di riferimento sia l'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003 ovvero l'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001, che dovrebbe ritenersi abrogato ove riconducibile alla materia "orario di lavoro", ovvero non abrogato e tutt'ora vigente *iure proprio* ove riconducibile alla diversa materia "tutela della maternità". Tale alternativa a fronte dell'identità sostanziale dei precetti non sembra avere un'immediata rilevanza sulla generalità dei lavoratori. Tuttavia, la duplicazione della fonte normativa pone evidenti criticità con riferimento ai principi di tassatività della fattispecie penale attesa la rilevanza della violazione alla stregua di una contravvenzione. L'art. 18-*bis* del d.lgs. n. 66/2003, infatti, dispone per la violazione del divieto l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La medesima sanzione si applica nel caso in cui i lavoratori e le

lavoratrici che potrebbero godere dell'esonero siano comunque assegnati al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

La questione diventa ancor più complicata per le ipotesi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sull'orario (ivi inclusa quindi la relativa disciplina sanzionatoria), ma non dalla disciplina in tema di maternità. Tra queste, proprio i rapporti di lavoro con il personale di volo dell'aviazione civile per il quale la disciplina in materia di orario risiede nel d.lgs. n. 185/2005, attuativo della direttiva n. 2000/79/CE di recepimento dell'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo della aviazione civile.

La regolazione applicabile al personale di volo, quindi, con riferimento al lavoro notturno non accorda specifica rilevanza né alla situazione della lavoratrice in gravidanza o neomamma, né alle altre ipotesi di esonero dettate per i lavoratori e le lavoratrici dagli art. 11 e 53 sopra richiamati. L'unica disposizione in tema di lavoro notturno è contenuta nell'art. 7, comma 2, in base al quale il personale di volo che abbia problemi di salute a venti un nesso riconosciuto con il fatto che presta anche lavoro notturno è assegnato ad un lavoro diurno o a terra per cui è idoneo. Trova applicazione in questo caso, in quanto espressamente richiamato dalla disciplina speciale, quanto previsto in via generale dall'art. 15 del d.lgs. n. 66/2003, in virtù del quale, a fronte dell'accertata sopravvenuta inidoneità al lavoro notturno, il lavoratore è assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti se esistenti e disponibili. Lo stesso art. 15, al comma successivo, rinvia alla contrattazione collettiva tanto per le modalità applicative dell'obbligo di assegnazione, quanto per il caso in cui la disposizione in esame non risulti applicabile.

Il d.lgs. n. 185/2005 non ripropone quindi una disciplina legale dell'esonero dal lavoro notturno, neppure per le lavoratrici in gravidanza.

Contestualmente va segnalato che è in corso una procedura di infrazione da parte della Commissione europea nei confronti dell'Italia relativamente, proprio, al divieto generale di effettuare lavoro notturno per le donne in gravidanza fino ad un anno di età del bambino. La Commissione rileva che la disciplina attualmente in vigore risulta ultronea rispetto all'obiettivo di tutela della salute della lavoratrice per la scelta di introdurre, a fronte della norma comunitaria che esclude esclusivamente l'obbligo per la lavoratrice gestante di prestare lavoro notturno, un divieto automatico e assoluto collegato al mero accertamento dello stato di gravidanza (cfr. direttiva n. 92/85/CE, art. 7 in [☞](#) indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*). Il meccanismo regolatorio adottato si traduce, infatti, ad avviso delle istituzioni comunitarie, in una discriminazione per la manodopera femminile potenzialmente svantaggiata sul piano delle possibilità occupazionali e dei livelli retributivi, posto che dalla applicazione automatica del divieto deriva una riduzione media della retribuzione pari al 20%. Al riguardo, la Commissione rileva che il fondamento giuridico della citata direttiva n. 92/85/CE è dato dall'art. 118 A del Trattato (ora art. 128) in tema di salute e sicurezza. Pertanto, è certamente possibile introdurre una protezione più elevata, ma non è questo il caso dell'ordinamento italiano, la cui scelta di regolare la fattispecie con un divieto automatico, che non tiene conto delle condizioni di salute della donna, si concretizza in un ostacolo alla parità tra donne e uomini, travalicando l'obiettivo comunitario di protezione anche dalla prospettiva della mancata individuazione di soluzioni alternative pure indicate dalla norma comunitaria, vale a dire l'assegnazione ad un lavoro diurno e, solo ove questa sia tecnicamente e/o oggettivamente impossibile o non possa essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, la dispensa dal lavoro o la proroga del congedo di maternità.

In ambito comunitario, pertanto, la regolazione del lavoro notturno con particolare riferimento alla componente occupazionale femminile appare riconducibile essenzialmente ai profili prevenzionistici e di tutela della lavoratrice, rispetto alla *ratio* di conciliazione tra

vita e lavoro, che caratterizza, al pari della precedente, la regolazione italiana della materia.

**2.** Dopo un primo orientamento della prassi amministrativa che aveva ritenuto applicabile comunque al personale di volo il richiamato art. 53 del d.lgs. n. 151/2001, sulla scorta del dato, invero alquanto formale, che il d.lgs. n. 66 non era applicabile al personale di volo anche nella parte in cui (art. 19) abrogava le disposizioni in tema di orario non espressamente richiamate (cfr. interpello n. 33/2007), l'Amministrazione ha, infatti, mutato orientamento e ha fondato la propria soluzione negativa, muovendo proprio dalla posizione comunitaria sopra sintetizzata. La Commissione europea ha rilevato come la normativa italiana impone un esonero automatico dal lavoro notturno là dove le direttive europee esonerano le lavoratrici madri dal prestare tale lavoro quando ciò va a detrimento della loro salute e dietro presentazione della relativa documentazione sanitaria; con ciò determina una discriminazione nei confronti delle lavoratrici anche in ragione della inevitabile perdita di retribuzione legata all'esonero. Per contro, l'organizzazione dell'orario del personale di volo nell'aviazione civile è oggetto di una disciplina speciale che considera le peculiarità delle attività lavorative e segnatamente il fatto che il pernottamento, anche per periodi relativamente lunghi lontano dal luogo di residenza, rappresenta una caratteristica immanente della prestazione lavorativa. La formulazione sopra richiamata dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 185/2005, che rappresenta per specialità la fonte deputata alla regolazione della materia, prevedendo la rilevanza di specifiche circostanze che determinano la legittimità dell'esonero dal lavoro notturno, garantisce allo stesso «un livello di tutela della salute e della sicurezza adeguato alla natura della sua attività» e presuppone una articolazione concreta della materia che rinvia implicitamente alla contrattazione collettiva per la declinazione delle misure da adottare (cfr. interpello n. 1/2009, in epigrafe). A fronte di tale posizione della Amministrazione, come anticipato in apertura, si sono susseguite nel corso del 2009 numerose interpellanze parlamentari nell'ambito delle quali sono state segnalate al Governo, su sollecitazione dei lavoratori coinvolti, i molteplici profili di criticità del quadro normativo con particolare riferimento alle esigenze delle madri lavoratrici, ma anche dei lavoratori conviventi ovvero unici affidatari di minori, rispettivamente di 3 e 12 anni di età, oltre che dei lavoratori che, indipendentemente dal genere, hanno a carico persone affette da handicap grave secondo quanto previsto dalla l. n. 104/1992 (cfr. da ultimo il Resoconto stenografico della seduta del Senato, XVI legislatura, n. 292, cit.). Nella medesima sede, d'altro canto, è stata parimenti ribadita, anche a fronte dei primi riscontri nella giurisprudenza che si è occupata della materia, che tali esigenze scontano le problematiche proprie di un settore fortemente caratterizzato sul piano delle esigenze del servizio, al punto che il medesimo acquista natura di servizio pubblico essenziale. Non solo. Sempre dal Resoconto del dibattito parlamentare emerge un'ulteriore rilevante questione in merito al rapporto tra quadro legale, disciplina collettiva e fonte individuale per la prassi di chiedere ai lavoratori una disponibilità preventiva alla prestazione di lavoro notturno attraverso apposita clausola all'interno del contratto di lavoro da far valere, trattandosi di diritto disponibile, anche nel caso in cui si ritenesse rilevante la regolazione legale in funzione dell'esonero.

**3.** La questione interpretativa irrisolta ripropone, ad un diverso livello, l'evidente difficoltà del legislatore nazionale, anche a fronte delle istanze di matrice comunitaria, di comporre in modo soddisfacente interessi letti in chiave contrapposta. Per contro, a fronte della corretta individuazione degli interessi rilevanti, segnatamente le esigenze di conciliazione, da un lato, e l'atteggiarsi specifico delle esigenze della produzione nei diversi settori economici, l'indagine svolta evidenzia l'opportunità di valorizzare modalità di regolazione alternative, attraverso la leva della organizzazione del lavoro per trovare sintesi efficienti delle esigenze rilevanti. La soluzione accolta dalla Amministrazione non può che lasciare insoddisfatti sul piano della tenuta argomentativa, anche in un quadro regola-


torio fortemente ambiguo quale quello sopra ricostruito, posto che le ipotesi legali di esonero dal lavoro notturno non paiono poter essere realisticamente ricondotte alla tutela della salute e sicurezza (e quindi alla disciplina dell'orario di lavoro), ma piuttosto alle istanze della maternità e della genitorialità e ai doveri familiari di assistenza e di cura. È tuttavia evidente e in sé condivisibile l'urgenza di lasciare spazio alla contrattazione collettiva di settore e aziendale in una materia, quella del tempo di lavoro, che tradizionalmente appartiene alla autonomia collettiva. D'altro lato, la vicenda complessiva del lavoro notturno femminile e da ultimo la recente contestazione all'Italia relativa al divieto persistente per le lavoratrici in gravidanza e neomamme (che pure trova riscontro anche in istanze di conciliazione e nella necessità di tutelare il legame peculiare tra la madre e il neonato nei primi mesi di vita) mostrano ancora una volta come una regolazione generalizzata a priori possa determinare un esito non voluto in termini di segregazione orizzontale delle donne nel mercato del lavoro. Appare così evidente che il tema stesso della conciliazione, a fronte del riconoscimento di alcuni diritti fondamentali, non può essere impostato in termini di normativa generale ed astratta, la quale non può che tradursi in vincoli e oneri per le aziende, dovendo piuttosto essere incentivata la progettazione di soluzioni organizzative innovative che possano realizzare, nelle specificità dei singoli contesti, il miglior temperamento degli interessi coinvolti. Il medesimo approccio risulta idoneo in quanto tale a superare la stessa prospettiva di genere, non perché comporta un ripensamento in senso neutrale dei luoghi di lavoro, ma perché, al contrario, mira a valorizzare le conquiste e i risultati ottenuti per migliorare le politiche di promozione del benessere della persona tanto sul luogo di lavoro, quanto nel proprio contesto sociale. L'analisi svolta con riferimento alla questione specifica del lavoro notturno, tradizionalmente al crocevia tra tema organizzativo dell'orario e dei tempi di non lavoro e materia prevenzionistica, trova più generale conferma nella lettura di genere del recente TU sicurezza. L'impianto del d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dal recente decreto correttivo (il d.lgs. n. 106/2009) consente di valorizzare il ruolo fondamentale della valutazione dei rischi da una prospettiva di genere e, al contempo, la complessa relazione che esiste tra incentivi promozionali di modelli di organizzazione efficienti e trasparenti, opportunità di certificazione e codici di condotta e autoregolazione, innalzamento degli standard qualitativi della attività di impresa. Questi strumenti infatti ben possono essere letti in chiave di prevenzione rispetto all'atteggiarsi tradizionale del fenomeno infortunistico, ma, soprattutto, con riferimento ai nuovi rischi c.d. sociali, stress lavoro correlato, molestie, discriminazioni sui luoghi di lavoro (per questa proposta di lettura della variabile di genere del d.lgs. n. 81/2008, cfr. *amplius* C. BIZZARRO, *La prospettiva di genere*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 431 ss.). Questa proposta trova riscontro nel Piano Italia 2020 per l'occupazione femminile, in epigrafe, recentemente diffuso dai Ministeri del lavoro e delle pari opportunità e che si caratterizza, soprattutto a livello metodologico, per una considerazione dei temi dell'occupazione femminile trasversale e integrata tra politiche di welfare e del lavoro in senso stretto. Il Piano, infatti, individua tra le misure strategiche per la promozione dell'occupazione femminile e l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, accanto a misure tipicamente di welfare come l'incremento dei servizi di cura e assistenza all'infanzia, la promozione di nuove relazioni industriali per una nuova stagione di accordi e intese di secondo livello che accolgano la prospettiva di genere e di parità nella regolazione degli orari e dei tempi di lavoro. Lo stesso piano, poi, richiama l'importanza della messa a regime dei finanziamenti ex art. 9, l. n. 53/2000 (come modificato dall'art. 38 della l. 18 giugno 2009, n. 69) relativi a progetti concreti per la conciliazione dei tempi di lavoro e di non lavoro, con particolare riferimento alla sfera familiare. Come è noto, queste misure, che possono essere attivate a fronte di un accordo che secondo la nuova disciplina potrà essere anche individua-

le, ma che nella gran parte dei casi avrà natura collettiva, sono stati, fino ad ora, utilizzati al minimo del relativo potenziale, rimanendo in gran parte non sfruttati (per un primo esame della nuova disciplina dell'art. 9 cfr. M. BETTONI, *Il dilemma famiglia-lavoro dal contesto europeo all'evoluzione dell'articolo 9 della legge n. 53/2000*, che segue in *q. Osservatorio*). L'esame sopra svolto in merito alle criticità attuali della regolazione legale del lavoro notturno delle donne il riscontro rinvenuto nei recenti provvedimenti in materia di salute e sicurezza, come nelle recentissime politiche nazionali per l'occupazione femminile, evidenziano il ruolo strategico di un coinvolgimento attivo delle parti sociali per rispondere concretamente alle esigenze di conciliazione, declinandole in relazione alla peculiarità dei settori economici, da un lato, e all'atteggiarsi specifico delle esigenze dei lavoratori.

Chiara Bizarro  
Senior Researcher

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

## 1. Conciliazione vita e lavoro (segue)

1.4. Legge 18 giugno 2009, n. 69 (in  *Boll. Adapt*, 2009, n. 38).

### **Il dilemma famiglia-lavoro dal contesto europeo all'evoluzione dell'articolo 9 della legge n. 53/2000**

*Sommario:* **1.** Posizione del problema e quadro europeo di riferimento. – **2.** Le modifiche apportate dalla l. n. 69/2009 all'art. 9 della l. n. 53/2000. – **3.** Conclusioni.

**1.** Le politiche per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro occupano attualmente una posizione di rilievo nel quadro nazionale ed internazionale.

Esse comprendono tutte quelle misure che sostengono la combinazione di lavoro retribuito e responsabilità di cura, ovvero tutte le strategie tese a conciliare queste “domande oppositive”, al fine di rendere meno problematico il conflitto sull'utilizzo del tempo nella vita quotidiana (S. BOULD, I. CRESPI (a cura di), *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa*, F. Angeli, Milano, 2008, 13).

La necessità di adottare misure di conciliazione, sottolineata periodicamente anche dagli indirizzi politici dell'Unione europea, è emersa in concomitanza con il manifestarsi o variare di alcuni fenomeni quali l'aumento dei tassi di partecipazione dei lavoratori al mercato del lavoro (in particolare delle donne), il mutamento del ruolo femminile nella società, l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la diminuzione della natalità, l'aumento della popolazione anziana, l'aumento delle famiglie monogenitoriali, la permanenza di forti squilibri nella distribuzione dei carichi di cura e delle responsabilità familiari (ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia, Una sfida quotidiana*, in *Argomenti*, 2008, n. 33).

Il tema della conciliazione vita-lavoro si configura, quindi, in modo complesso poiché coinvolge due ambiti nodali della vita individuale, la *famiglia* e il *lavoro*, che si contrappongono idealmente per la loro reciproca natura *privata* e *pubblica* e che si sovrappongono nel sistema famiglia-lavoro creando conflitti nella richiesta di utilizzo del tempo (C. SARACENO, M. NALDINI, *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2001).

Nel contesto di tali mutamenti la domanda di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro, la forte competitività, gli andamenti irregolari dei mercati hanno reso meno chiari