www.adapt.it, 19 luglio 2011

La tutela della genitorialità nel mondo universitario: le ragioni di una riflessione trasversale

di Giorgia Gosetti di Sturmeck

Negli scorsi mesi di settembre e ottobre 2010 si è tenuto presso l'Università degli Studi Padova un ciclo di seminari su *La tutela della genitorialità nel mondo universitario,* organizzato dal Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo, in collaborazione con l'Area Organizzazione e Personale.
L'iniziativa si è articolata in tre giornate di studio alle quali hanno partecipato illustri docenti universitari ed esponenti di istituzioni pubbliche e private con una specifica competenza nelle materie trattate, offrendo un'importante occasione di riflessione con *expertise* di diversi settori.
I seminari, infatti, hanno affrontato il tema della tutela della genitorialità declinandone tre profili fondamentali:

- il primo incontro, di taglio giuridico, è stato dedicato all'analisi delle garanzie attualmente offerte dal diritto, con particolare attenzione agli istituti che riguardano la tutela della funzione genitoriale nel lavoro;
- il secondo, di taglio sociologico, ha esaminato il tema nell'ottica delle politiche di promozione delle pari opportunità e della conciliazione tra tempi di lavoro e cure familiari;
- infine, il terzo approfondimento è stato riservato al tema della sicurezza sul lavoro, ambito in cui le recenti innovazioni normative impongono di effettuare valutazioni di genere che devono essere attentamente condotte, al fine di evitare effetti pregiudizievoli, e certamente indesiderati, di segregazione o discriminazione delle donne nel mercato del lavoro.

L'obiettivo specifico dei seminari, dunque, è stato quello di proporre una riflessione trasversale sulla genitorialità, che individuasse in modo preciso le criticità della questione e offrisse al contempo gli strumenti per ricercare soluzioni innovative ad un dilemma che continua ad essere di scottante attualità, ossia la ricerca del fragile equilibrio tra due istanze apparentemente in conflitto: parità, da un lato, e tutela della specialità, dall'altro.
A questa premessa va aggiunta un'ulteriore specificazione che chiarisca il titolo dell'iniziativa: il mondo universitario, infatti, è stato il punto di osservazione particolare dal quale si è cercato di mettere a fuoco la problematica.
L'Università costituisce una comunità in cui operano simultaneamente diverse categorie di individui rispetto ai quali l'evento della genitorialità richiede un'attenzione particolare e differenziata, che consenta di tutelarne al contempo le chances di lavoro, studio e carriera. Tra le difficoltà che si riscontrano in tale ambiente va menzionato, ad esempio, l'ampio ricorso che si fa nella ricerca a rapporti di lavoro di natura autonoma o atipica, rispetto ai quali le tutele risultano differenziate e di difficile conoscibilità (in questo senso v. anche L. CALAFÀ, *Paternità e lavoro. Riflessioni a partire dalla genitorialità nel mondo universitario*, infra*,* secondo la quale nel mondo universitario «esistono aree (quella della ricerca non strutturata, ad esempio) che avrebbero bisogno di una seria trattazione da parte del legislatore nazionale»). Inoltre, il tema della genitorialità riscontra forti criticità anche con riguardo ad alcuni momenti cruciali dei percorsi lavorativi dei

dipendenti dell'Università, come quelli relativi alle progressioni di carriera (orizzontale e verticale), alle conferme accademiche, alla valutazione, ecc.
La problematicità dell'argomento, del resto, si è svelata in tutta la sua urgenza e attualità anche all'interno dell'Ateneo patavino, come dimostra il contenuto della Relazione annuale sull'attività svolta dall'Ufficio del Difensore civico di Ateneo (Prot. 17 del 24/02/2010) presentata al Senato Accademico nell'adunanza del 10 maggio 2010, che si è soffermata ampiamente sulle difficoltà concretamente riscontrate da alcune studentesse nella conciliazione tra tutela della maternità ed esigenze del loro percorso formativo, auspicando l'intervento delle autorità accademiche per una regolamentazione organica della problematica in Ateneo.
Per questa ragione il Comitato Pari Opportunità ha ritenuto indispensabile affrontare il tema anche da un punto di vista pratico, invitando ai seminari rappresentanti di istituzioni pubbliche direttamente coinvolte nella gestione della maternità sul territorio (come, ad esempio, i rappresentanti delle Direzioni provinciali del lavoro di Pordenone e Padova) o testimoni di *best practices* esportabili anche alla realtà universitaria (come lo studio Equalitas di Bolzano o la Variazioni s.r.l. di Mantova).
Preliminarmente va ricordato che il tema della genitorialità, inteso come tutela del legame genitoriale, è stato oggetto di una progressiva evoluzione normativa e giurisprudenziale che non sembra ancora potersi ritenere completamente soddisfacente.
Come la Corte costituzionale ha recentemente affermato, il d.lgs. n. 151 del 2001 rappresenta la sintesi di questo percorso, rilevato che con questo il legislatore «ha voluto disciplinare i diversi istituti posti a fondamento della [..] tutela (congedi, riposi, permessi), valorizzando l'uguaglianza tra i coniugi e tra le varie categorie di lavoratori, nonché tra genitorialità biologica e adottiva, al fine di apprestare la migliore tutela all'interesse preminente del bambino» (C. Cost., 20 luglio 2010, sentenza n. 285).
La stella polare di questo cammino può essere individuata nell'art. 37 Cost., assunto inizialmente a fondamento degli interventi giurisprudenziali volti «alla rimozione delle più odiose tra le discriminazioni a danno delle donne: quelle che le colpivano direttamente in quanto nubende, gestanti o madri» (C. TRIPODINA, *Art. 37*, in S. BARTOLE, R. BIN (a cura di), *Commentario breve alla Costituzione*, II ed., CEDAM, Padova, 2008, 363); poi invocato dalla stessa giurisprudenza costituzionale per garantire la progressiva conquista dell'uguaglianza formale tra lavoratori e lavoratrici, e infine, per la realizzazione di un'uguaglianza anche sostanziale, legittimando l'introduzione delle c.d. discriminazioni alla rovescia: le azioni positive. Tuttavia, come si è anticipato, l'attuazione dell'art. 37 «ha richiesto un cammino normativo che è ben lungi dall'essere concluso, restando un dato di realtà che, nonostante i passi avanti compiuti, la donna italiana non possa ad oggi dirsi completamente affrancata dal dilemma famiglia o lavoro» (C. TRIPODINA, *op.cit.*, 367). E ciò, nonostante la giurisprudenza della fine degli anni Novanta, spostando il fulcro di interesse dalla donna ai figli, abbia «spezzato la tradizionale ripartizione di ruoli in ordine allo svolgimento degli obblighi lavorativi e dei compiti di cura e assistenza nell'ambito familiare», abbia posto le basi per un mutamento culturale che garantisca «una più equa distribuzione degli oneri e delle responsabilità inerenti la famiglia in capo a entrambi i genitori» (C. TRIPODINA, *op.cit.*, 369. Cfr. sul punto L. CALAFÀ, *op.cit.*, che ricostruisce questa evoluzione con riferimento alle più recenti suggestioni che derivano dall'ordinamento comunitario e parla, in proposito, di necessaria «condivisione dei diritti e delle responsabilità»).
Nella prima giornata di lavori, questa "inadeguatezza" del diritto vigente a garantire realmente il superamento di ogni discriminazione è emersa in modo inequivocabile.
E. Pasqualetto, in particolare, ha sottolineato come le pratiche discriminatorie nei confronti delle lavoratrici continuino ad essere legate al loro ruolo genitoriale e si è soffermata poi sul fenomeno "perverso" delle c.d. discriminazioni attuate per via legislativa, rispetto alle quali si sono avuti diversi interventi della Corte di Giustizia volti ad imporre che nel nostro ordinamento si operi un equo bilanciamento tra le tutele riservate alle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento e il

principio di parità di trattamento tra uomini e donne, e che si interpreti il diritto interno in modo da non ledere il secondo principio citato (E. PASQUALETTO, *La maternità nell'ordinamento giuridico: oggetto di tutela o causa di discriminazione?*, infra).
Anche B. Poggio ha posto l'attenzione sullo stesso paradosso evidenziando come, di frequente, l'enfasi che il sistema normativo pone sulla tutela si trasformi «in un *boomerang* per le opportunità di inserimento e di sviluppo professionale delle donne». È innegabile, infatti, che «i principali strumenti adottati per sostenere la maternità delle donne lavoratrici insistono soprattutto sulla possibilità delle madri di assentarsi dal lavoro, mentre poco si è fatto per favorire la cittadinanza delle madri (e dei padri attivi, si potrebbe aggiungere) sui luoghi di lavoro». A ciò si aggiunga poi che «la maggior parte degli strumenti utilizzati, come i congedi, sono solitamente destinati a soggetti che godono di condizioni contrattuali standard, mentre in realtà l'evento della maternità riguarda sempre più le persone caratterizzate da forme contrattuali flessibili, per non dire precarie. Per cui questi strumenti si rivelano in realtà sempre più inadeguati e anzi finiscono per differenziare ulteriormente i percorsi tra tipologie diverse di lavoratrici e lavoratori» (B. POGGIO, *I costi organizzativi della maternità*, infra).
È del resto una considerazione generalmente condivisa quella che rileva «come nel territorio dei lavori flessibili/precari, popolato soprattutto da donne e per periodi significativamente più lunghi rispetto agli uomini, la tutela della maternità continui a giungere attenuata, senza alcuna garanzia occupazionale» (C. FALERI, *Una lettura di genere della disciplina legale e negoziale sui contratti di lavoro non standard,* in L. LAZZERONI (a cura di), *La partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteristiche e criticità*, Libreria Scientifica, Siena, 2009, 83). Su questo aspetto si è incentrato, in particolare, l'intervento di L. Calafà che ha efficacemente rappresentato la situazione di "frammentazione" delle tutele che caratterizza l'attuale mercato del lavoro con una sorprendente, e quanto mai intuitiva, "battaglia navale dei genitori-lavoratori", dalla quale emerge che l'unica condizione realmente protetta in maniera avanzata nel nostro ordinamento sia quella che si realizza quando entrambi i genitori sono titolari di rapporti di lavoro subordinato standard. In tutti gli altri casi la soglia di protezione si abbassa vistosamente, ed è questo il caso di molti dei soggetti che operano nell'Università, dove le varianti si moltiplicano determinando un numero infinito di differenti regolazioni.
Esistono tuttavia delle esperienze a cui guardare con favore che, se non altro, testimoniano una crescente consapevolezza delle criticità che si presentano nel contesto universitario e, al contempo, possono essere indicate come *best practices* da divulgare. Su questo aspetto si sono soffermati, in particolare, M. Nacucchi e M. Riolfatti, che rispettivamente hanno descritto gli interventi adottati dagli atenei di Modena e Reggio Emilia e dal Politecnico di Milano, e dall'Università di Padova.
Più in generale, dai seminari è emersa una generale condivisione su due principali strategie (individuate in modo puntuale da B. Poggio) per superare le criticità segnalate: una che si pone sul piano delle politiche sociali e del lavoro, che prevedrebbe (oltre al consueto auspicio per una crescente offerta di servizi di supporto alle famiglie) di affrancare gli istituti di tutela dalla condizione lavorativa dei beneficiari, garantendo un reale adattamento del sistema di welfare alla frammentazione dei tipi contrattuali (su questo piano v. anche il contributo di M. PIAZZA, *Maternità e lavoro*, infra, che propone l'introduzione di una «indennità di maternità universale»); e l'altra di natura organizzativa, che si rivolge alle singole realtà lavorative.
Entrambe richiedono però «un cambiamento radicale nella mentalità e nei comportamenti collettivi» (M. PIAZZA, *op.cit.*), ovvero, una preliminare rivoluzione nel modo di concepire la genitorialità, che come ha efficacemente sintetizzato E. Pasqualetto, «non può invero essere trattata alla stregua di una vicenda meramente "privata": [trattandosi], innegabilmente, di un fatto sociale» (E. PASQUALETTO, *op.cit.*, infra), di cui la comunità nel suo complesso deve farsi carico. Ancor prima, la genitorialità non può essere trattata come una vicenda esclusivamente femminile, ma è necessario invece un pieno riconoscimento della centralità del ruolo dei padri in quanto «soggetti responsabili nella cura dei figli e non più solo *breadwinner* (ovvero percettori di reddito) oppure

soggetti di sostegno materiale al lavoro altrui (quello della madre, nel caso di specie), ma anche persone responsabili nella cura *diretta* dei figli, titolari di specifici diritti e doveri di cura propri», (L. CALAFÀ, *op.cit*., infra).
È senz'altro a livello aziendale e territoriale che questa trasformazione può iniziare, come dimostrano le esperienze descritte nel corso della seconda giornata di relazioni, dedicata a *I costi della maternità e della conciliazione*.
Nel contesto aziendale, va detto, maternità e genitorialità rappresentano eventi che, di fatto, mettono in crisi il rapporto tra lavoratori ed azienda. L'intervento di A. Visentini però, ha consentito di evidenziare come sia possibile ottenere risultati concreti (precipuamente, in termini di riduzione o utilizzo dilazionato del periodo di congedo delle madri) dove si introducano misure innovative di gestione degli eventi di maternità e di conciliazione famiglia-lavoro (A. VISENTINI, *Le azioni positive in ASL Mantova e le altre esperienze "sul campo"*, infra). Interventi dello stesso genere risultano poi ancor più efficaci ove incontrino anche il supporto delle istituzioni locali. In questo senso va menzionata l'esperienza del *Family Audit* in Trentino descritta da L. Pandini, che coniuga la responsabilità della singola organizzazione aziendale con il ruolo certificatore dell'ente pubblico, al fine di promuovere e valorizzare il benessere familiare nel territorio.
Il coinvolgimento delle istituzioni locali risulta, infine, addirittura imprescindibile quando si consideri il tema della genitorialità sotto il profilo della sicurezza dei lavoratori, come emerge dall'esperienza realizzata nella Provincia di Pordenone dove la collaborazione interistituzionale di DPL, Inps, Inail e Asl ha saputo realizzare una proficua sinergia volta a promuovere una cultura della sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro (S. MARCONI, M. DE LORENZI, *Maternità, Petrnità e lavoro. Il progetto di sviluppo della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro*, infra. Nello stesso senso v. anche il *Protocollo di Intesa per la Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri*, siglata il 7 dicembre 2009 tra la Regione del Veneto e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su cui cfr. V. GUIDA, *Tutela delle lavoratrici madri*, infra).
Il tema è di estrema attualità, e per questa ragione un intero seminario è stato dedicato a *La sicurezza della lavoratrice madre*, durante il quale sono stati approfonditi ed illustrati tecnicamente i rischi che devono essere individuati per poter proteggere efficacemente la condizione fisiologica della donna in gravidanza e allattamento sul posto di lavoro (v. A. TREVISAN, *I rischi chimici e biologici in gravidanza*, infra).
Oltre a questi aspetti si è offerta poi una riflessione ulteriore, dato che l'argomento riveste un notevole interesse anche in ragione delle recenti innovazioni normative (per una esposizione dettagliata delle norme che si riferiscono alla protezione della lavoratrice durante la gravidanza e il puerperio v. V. GUIDA, *op.cit.*, infra) che hanno imposto di rivedere e riconsiderare le norme attuative del dettato legislativo anche all'interno dell'Ateneo patavino (su questo aspetto v. l'intervento introduttivo alla terza giornata di incontri, di M. Riolfatti, che ha richiamato, tra l'altro, il regolamento dell'Università di Padova sull'accesso ai laboratori per le studentesse in stato di gravidanza, recentemente approvato con DR 2711 del 28 dicembre 2010). Il d.lgs n. 81/2008, in particolare, ha apportato notevoli cambiamenti rispetto alla precedente disciplina del 1996, imponendo di considerare anche le differenze di genere nella valutazione dei rischi e nella predisposizione delle misure di prevenzione sui luoghi di lavoro, superando così la precedente concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e dando finalmente attuazione alla Strategia europea per la sicurezza, che sin dal 2002 introduce la prospettiva di genere in ambito prevenzionistico (R. CARAGNANO, *Il T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in una prospettiva di genere*, infra. *Amplius*, cfr. anche 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, 432 ss.).
Conclusivamente, non resta che constatare come il percorso evolutivo dei diritti a cui si è fatto cenno inizialmente, e al quale partecipano anche le innovazioni normative menzionate da ultimo, risulti ancora sostanzialmente insoddisfacente. La società italiana, infatti, risulta ancora troppo

radicata su modelli culturali sorpassati, e tuttavia resistenti, rispetto ai quali si profila la necessità di una trasformazione culturale (in questo senso cfr., in particolare, M. PIAZZA, *op.cit.,* infra) sul modo di intendere la genitorialità e le responsabilità di cura, che probabilmente richiede di essere indotta anche attraverso disposizioni normative coercitive. Su questa traiettoria si collocano le iniziative sul congedo obbligatorio di paternità che sono in itinere sia a livello europeo che nazionale, e quelle sulla quota riservata di donne nei CDA, alle quali dunque non può che guardarsi con ampio favore.

Giorgia Gosetti di Sturmeck
Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Padova