

# Da valutare l'impatto sull'organizzazione

di Michele Tiraboschi

Con la circolare n. 19605 di ieri il Ministero del lavoro ha ribadito il diritto dei coniugi delle donne casalinghe a fruire dei permessi per allattamento senza limiti e condizioni. Si tratta di due riposi giornalieri, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante il primo anno di vita del bambino. Viene così superata la tesi secondo cui il coniuge lavoratore subordinato avrebbe diritto a fruire del permesso solo a fronte di un impedimento documentato della moglie casalinga (circolare Inps n. 112/2009).

La soluzione accolta dal Ministero recepisce l'orientamento della Cassazione sulla natura economicamente rilevante del lavoro casalingo. La casalinga, pur non percependo un reddito, svolge in effetti una attività suscettibile di valutazione economica, che non si esaurisce nell'espletamento delle sole incombenze domestiche ma si estende al coordinamento della vita familiare. L'ampiezza di tale responsabilità è del tutto coerente con una più equa ripartizione dei compiti connessi alla genitorialità e con l'opportunità di un pieno coinvolgimento del padre lavoratore nelle attività di cura.

Fissato il principio restano tuttavia da sciogliere alcuni nodi critici. In primo luogo, l'assenza di strumenti per distinguere tra scelta volontaria del lavoro casalingo e la situazione, involontaria, inoccupazione, terreno fertile per il lavoro nero. In secondo luogo l'impatto che le nuove tutele della genitorialità hanno sulla organizzazione del lavoro. In un mercato del lavoro fortemente destrutturato, lontano dai tassi europei di occupazione femminile, la soluzione ministeriale può incidere in modo considerevole sugli equilibri aziendali con un plausibile incremento delle domande di fruizione dei permessi da parte dei lavoratori uomini. Se nessuno di questi due fenomeni può costituire motivo sufficiente per negare effettività a una tutela riconosciuta dalla legge, occorre tuttavia mantenere piena consapevolezza di queste implicazioni al fine di trovare soluzioni innovative.

Sul versante della emersione del lavoro nero, che larga-

mente caratterizza il lavoro in ambito domestico, una soluzione pragmatica può essere rappresentata dal lavoro occasionale di tipo accessorio (i c.d. buoni lavoro della Legge Biagi), che ha preso piede nel settore agricolo e che ora potrà ragionevolmente estendersi anche al lavoro di cura.

Sul versante dell'organizzazione del lavoro rimane invece centrale il tema della conciliazione. Con riferimento ai permessi nel primo anno di vita del bambino è fondamentale ricordare che la legge dispone una riduzione dei periodi di riposo a mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice (o il lavoratore, in questo caso) fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nella unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

La stessa circolare ministeriale richiama l'attenzione sul dato imprescindibile dei cambiamenti sociali e demografici e sulla necessità di governare l'impatto del cambiamento in atto con soluzioni equilibrate e giuridicamente adeguate nella consapevolezza che i temi della conciliazione, della cura e della genitorialità non appartengono al solo lavoro femminile ma risultano prioritari in quanto tali. Le soluzioni devono essere cercate a tutti i livelli, non solo istituzionali ma anche delle parti sociali chiamate ad affrontare di petto il tema della conciliazione rimasto sino a oggi ai margini della contrattazione collettiva. In questa direzione si muovono tanto il Piano per la conciliazione dei Ministeri del lavoro e pari opportunità, di prossimo varo, quanto gli incentivi alla conciliazione: il noto e mai sfruttato art. 9 della l. n. 53/2000, riformulato nello scorso mese di giugno e del quale si attende a breve il decreto attuativo.

**Michele Tiraboschi**  
tiraboschi@unimore.it

\* Anche in *Il Sole 24 Ore*, 17 novembre 2009.