Prima parte

Congedi di maternità/paternità/parentali e gestione dei tempi di lavoro

Maurizio Del Conte
Gabriele Fava
Stefano Malandrini

Sommario: 1) tempi di lavoro e tutela della genitorialità; 2) l'evoluzione normativa; 3) l'impostazione dell'analisi e gli esiti della campionatura; 4) osservazioni conclusive.

1) Tempi di lavoro e tutela della genitorialità

Le esigenze di flessibilità delle imprese sembrano rappresentare, da vari anni, uno dei principali criteri informatori degli interventi legislativi di adeguamento della disciplina che sovrintende alla gestione dei rapporti di lavoro. I provvedimenti che si sono susseguiti, declinando le linee di indirizzo promosse dalla normativa dell'UE, hanno favorito la diffusione, nelle imprese, di regolamentazioni dei tempi di lavoro e delle quantità di lavoro con modalità sempre più consone alla mutevolezza dei regimi di lavoro. A decorrere dal D.Lgs. n.61 del 25 febbraio 2000, attuativo della Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, sono stati adottati svariati disposti legislativi – sovente preceduti da intese contrattuali interconfederali, di livello sovranazionale o nazionale – che hanno prodotto la revisione delle principali norme preposte agli orari di lavoro ed alla durata dei contratti di lavoro. In particolare il D.Lgs. n.61 del 25 febbraio 2000 ed il D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001, più volte aggiornati, poi il D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 e il D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, oggetto di ripetute modifiche ed integrazioni, infine la Legge n.92 del 28 giugno 2012, hanno progressivamente adeguato i limiti ed i criteri di computo dei regimi di orario in relazione alle forme contrattuali nelle quali può articolarsi il lavoro subordinato. Parallelamente si sono accresciute le sensibilità concernenti le forme di protezione legale della genitorialità, derivandone - rispetto all'originaria disciplina sostanzialmente rinvenibile nella legge n.1204 del 30 dicembre 1971 - un allargamento delle tutele e l'estensione a nuovi soggetti. In particolare la Legge n.53 del 8 marzo 2000, che ha anticipato l'emanazione del c.d. T.U. sulla maternità poi realizzato con il D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, ha identificato all'art.1, quale finalità precipua dell'intervento legislativo, la promozione di "un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione" perseguibile innanzitutto con "l'istituzione dei congedi dei genitori". E' stata così esplicitata l'intenzione di impostare una regolamentazione trasversale, che favorisse anche con specifici finanziamenti, regolamentati dall'art.9, la flessibilità di orario nell'ottica di "conciliare tempi di vita e tempi di lavoro", in riferimento ad una ampia categoria di prestatori di lavoro comprendenti padri e madri naturali, adottivi e affidatari nonché nuclei familiari con disabili o anziani non autosufficienti a carico. Le norme successivamente emanate hanno poi esplicitato tale finalità, producendo regolamentazioni allineate ai principi espressi dalla Legge n.53 del 8 marzo 2000 e consentendo così l'articolazione di un quadro normativo particolarmente ampio, correlato ad una prassi amministrativa dettagliata risolutiva di molte problematiche interpretative, sicché l'applicazione delle varie linee di tutela della genitorialità dedotte *in nuce* nel D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001 è oramai da ritenersi pienamente realizzata.

Si sono pertanto verificati, nell'arco soprattutto dell'ultimo quindicennio, due processi paralleli di evoluzione legislativa, orientati a favorire rispettivamente: a) l'estensione e la maggiore flessibilità di programmazione dei tempi di lavoro; b) l'estensione e la maggiore flessibilità di utilizzo dei congedi a vario titoli spettanti ai componenti dei nuclei familiari, per le molteplici esigenze di cura correlate, direttamente od indirettamente, alla genitorialità. Tuttavia si è trattato di una doppia evoluzione che, seppure sviluppata nel medesimo arco temporale, non è stata accompagnata dalla produzione di regolamentazioni di raccordo. La valorizzazione delle esigenze datoriali di programmazione degli orari di lavoro, promossa in particolare dal D.Lgs n.66 del 8 aprile 2003 e dalla contrattazione collettiva nazionale affermatasi in anni recenti, soprattutto durante il quinquennio di crisi congiunturale riscontrato in ambito UE dal 2008, ha trovato di fatto un vincolo esogeno, spesso insuperabile, nelle tutele individuali imposte dalla normativa a supporto della genitorialità. Le disposizioni inserite nel D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, nonché nella normativa e nella prassi amministrativa correlate, non conferiscono infatti rilievo, nella generalità dei casi, alle

esigenze aziendali originanti i regimi degli orari di lavoro collettivi o individuali assegnati al personale, presupponendo quindi l'adeguamento unilaterale dei sistemi di organizzazione dei tempi di lavoro alle modalità di fruizione dei congedi spettanti ai genitori ed agli altri familiari destinatari del regime di tutela. In pratica il contemperamento tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare risulta rimesso, nel vigente quadro legislativo, solo a formulazioni di carattere promozionale consistenti in agevolazioni o incentivi, diretti od indiretti, correlati a finanziamenti gestiti dalle amministrazioni pubbliche e spettanti alle imprese che adottano formule di impiego del tempo di lavoro dei propri prestatori di lavoro, favorendo pratiche di conciliazione[1]. Anche la contrattazione collettiva nazionale, pur intervenendo diffusamente sia sui regimi di orario, per concretizzare le deleghe ai negoziati settoriali o aziendali inserite nelle norme di legge, sia sul regime dei congedi parentali, rafforzando le tutele legali con ulteriori permessi ed aspettative, non ha promosso clausole di raccordo che aiutassero a contemperare la gestione flessibile degli orari di lavoro con le astensioni dal lavoro, retribuite o non retribuite, dei componenti dei nuclei familiari per esigenze di cura.

In assenza quindi di norme di legge e di CCNL che regolamentino le forme di conciliazione tra le esigenze datoriali di gestione degli orari di lavoro e le esigenze familiari, solo le intese individuali e le "buone prassi" collettive adottate all'occorrenza nelle singole imprese, con accordo[2] o regolamentazione aziendale, possono rappresentare un utile riferimento per il monitoraggio della concreta declinazione operativa che hanno assunto, in anni recenti, i principi di equilibrio tra tempi di lavoro e di cura, rinvenibili negli artt.1 e 9 della Legge n.53 del 8 marzo 2000.

2) L'evoluzione normativa

Per quanto attiene la tutela legislativa della genitorialità, i provvedimenti più recenti appaiono sostanzialmente introdurre modalità aggiuntive di sospensione retribuita o indennizzata delle prestazioni di lavoro, rivolte ad un ampliato novero di percettori.

Particolarmente identificativa dell'ultimo orientamento assunto dal legislatore sembra essere la nuova disciplina attributiva al padre di un periodo di congedo in occasione della nascita del figlio, in parte obbligatorio ed in parte facoltativo, regolamentato dall'art.4 comma 24 lettera a) della Legge n.92 del 28 giugno 2012. In precedenza, con lettera circolare n.15 del 16 novembre 2009, era già stata ampliato il diritto dei padri ai riposi giornalieri, contemplato dall'art.40 lettera c) del D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, rendendolo fruibile anche nella circostanza "in cui la madre svolga lavoro casalingo". Era stata infatti assunta a riferimento una interpretazione estensiva del dettato legislativo – espressamente riferito solo al caso in cui "la madre non sia lavoratrice dipendente" – indotta dalla sentenza del Consiglio di Stato n.4293 del 9 settembre 2008. In particolare l'INPS, uniformandosi all'indirizzo interpretativo espresso dal Ministero del Lavoro, aveva poi specificato con Circ. n.118 del 25 novembre 2009 che il diritto del padre a fruire di tali riposi spetta, sempre nel caso di madre casalinga, "senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa ad accudire il bambino". La tendenza a definire a favore del padre diritti propri, direttamente esigibili a prescindere non solo da valutazioni attinenti le eventuali problematiche organizzative aziendali, ma anche dalla indisponibilità della madre all'esecuzione dell'attività di cura, è stata poi ripresa dalle disposizioni concernenti i congedi del padre, regolamentati in forma sperimentale per il triennio 2013-2015 dal DM 22 dicembre 2012, applicativo

---

[1] *Tra gli interventi promozionali adottati recentemente in Regione Lombardia si annovera il bando "sostegno al welfare aziendale ed interaziendale e della conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia", diffuso con Decreto n.12138 del 13 dicembre 2012. La procedura è stata attivata il 7 gennaio 2013 ed ha comportato due focus, dedicati rispettivamente ai progetti di welfare aziendale ed interaziendale realizzati dalle PMI e ad una specifica "dote conciliazione servizi alla persona". Il tema è approfondito nella Seconda parte - paragrafo 3.*

[2] *Il D.L. n.138 del 13 agosto 2011 ha attribuito ai contratti collettivi, con l'art.8 comma 2-bis, forti facoltà adattative delle norme di legge e di CCNL, pur con il limite del rispetto dei vincoli costituzionali, di normativa dell'UE e di convenzioni internazionali. Ne deriva prevedibilmente - per lo meno in assenza, ad oggi, di giurisprudenza sul punto - la possibilità di operare alcuni adattamenti al regime di godimento dei congedi di maternità/paternità/parentali.*

dell'art.4 della Legge n.92 del 28 giugno 2012. La titolarità dell'obbligo (per una giornata)/diritto (per due giornate) di astensione per complessive tre giornate di lavoro nei cinque mesi successivi alla nascita del figlio è condizionata, ai sensi di tale regolamentazione, solo da un preavviso di 15 giorni e, per la parte obbligatoria, non presuppone la rinuncia della madre a fruire del congedo di maternità per un equivalente numero di giorni. La circolare INPS n.40 del 13 marzo 2013 in particolare ha precisato che "il congedo del padre si configura come un diritto autonomo e pertanto esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio" e ne ha esteso altresì la spettanza al padre adottivo o affidatario. Il divieto di frazionamento ad ore di tale tipologia di congedi, previsto dal DM 22 dicembre 2012, impedisce peraltro - in quanto non consentirebbe il conguaglio dei trattamenti indennitari - anche una eventuale condivisione, tra datore e prestatore di lavoro, di una diversa modalità di articolazione dei tre giorni di assenza che eviti all'impresa possibili aggravi gestionali.

Per quanto attiene poi l'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale, può essere assunto quale riferimento esemplificativo di una sostanziale assenza di coordinamento, tra le disposizioni sulla flessibilità del lavoro e la regolamentazione dei congedi parentali, innanzitutto il CCNL 9 dicembre 2012 per l'industria Metalmeccanica, che ha ridefinito la disciplina dell'organizzazione del lavoro anche introducendo modalità più incisive di determinazione aziendale dei regimi di orario, al fine di adeguarli alle necessità d'impresa. In particolare sono stati previsti: esami congiunti di durata predeterminata per l'esaurimento della consultazione preventiva delle RSU in merito alle variazioni di orario, così sostanzialmente rimesse alla determinazione aziendale, la facoltà di collocazione della mezzora retribuita per la refezione per il personale turnista a inizio o fine turno o di procedere alla relativa monetizzazione, l'incremento a 80 ore annue delle quote di straordinario comandabili e l'analogo incremento delle ore di supero prestazionale per applicazione del regime pluriperiodale, programmabile unilateralmente con preavviso di 15 giorni, riducibile a 5 giorni, la facoltà di rendere unilateralmente lavorabili 24 ore di permessi annui retribuiti.

In merito alla regolamentazione dei congedi parentali, il medesimo CCNL all'art.5 della Sez.IV, titolo VI, si è limitato a confermare l'applicazione della disciplina di cui all'art.32 del D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, con una sola annotazione conclusiva[3] introduttiva di un tentativo di contemperamento con le esigenze organizzative datoriali. Viene infatti previsto un onere, a carico del lavoratore, di programmazione delle assenze con preavviso di 15 giorni e l'indicazione scritta al datore di lavoro del programma di astensione dal lavoro. Tuttavia la previsione contrattuale concerne solo la "durata minima" del periodo di congedo fruito, sono consentite eccezioni e comunque se il lavoratore risulta "oggettivamente impossibilitato" a rispettare i termini programmati ha facoltà di preavvertire il datore di lavoro per l'assenza, che risulta legittima, nonché a presentare la relativa certificazione fino a due giorni successivi all'inizio dell'astensione.

Analogamente il CCNL 22 settembre 2012 per l'industria Chimica, contraddistinto dall'attribuzione al datore di lavoro di un'ampia facoltà di regolamentazione dell'orario di lavoro, rimessa dall'art.8 del capitolo V ad una programmazione annua, prevede all'art.41, relativamente ai trattamenti per maternità e paternità, esclusivamente una regolamentazione economica di miglior favore nonché la promozione di iniziative aziendali applicative dell'art.9 della Legge n.53 del 8 marzo 2000, finalizzate non alla conciliazione tra esigenze organizzative datoriali ed esigenze individuali correlate alla vita familiare, ma alla diffusione di iniziative "per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o congedi parentali". Altri rinnovi di CCNL hanno poi espressamente esteso la fruizione di alcuni istituti legali disciplinati dal D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001: il CCNL 27 ottobre 2012 per l'industria Alimentare ad esempio ha consentito ad entrambi i genitori l'astensione dal lavoro per nove giorni lavorativi all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e i nove anni[4]. Solo nell'ipotesi

[3] *Si tratta di un comma che replica quanto già introdotto dal CCNL 7 maggio 2003.*

[4] *Gli artt. da 47 a 51 del D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001 disciplinano l'istituto limitandosi a prevedere 5 giorni*

residuale di frazionamento dei permessi in gruppi di 4 ore giornaliere è previsto che il godimento di tali permessi avvenga "compatibilmente con le esigenze organizzative", ferma restando la programmabilità unilaterale dell'astensione da parte del lavoratore qualora propenda per la fruizione a giornate piene.

3) L'impostazione dell'analisi e gli esiti della campionatura

Più in generale, l'orientamento legislativo a sostegno della genitorialità impostosi nell'ordinamento italiano appare sostanzialmente allineato all'evoluzione legislativa dell'UE, quale emerge dall'approfondimento condotto nel paragrafo 1) della Seconda parte, nonché espressione di una progressione esponenziale del regime di tutela, quale emerge dal paragrafo 2)[5]. La Terza parte del documento è stata invece dedicata ad una campionatura di esperienze aziendali riscontrate presso imprese attive in provincia di Bergamo di medie o grandi dimensioni, appartenenti a differenti comparti, rappresentative delle prassi aziendali che, come si è accennato, costituiscono la declinazione operativa del tentativo di conciliare le esigenze datoriali di organizzazione flessibile del lavoro con le esigente personali dei titolari di congedi di maternità/paternità/parentali. Dalla campionatura è emerso quanto segue:

- i lavoratori interessati dalle soluzioni adottate non rappresentano la totalità dei potenziali fruitori della normativa di tutela della genitorialità, bensì una quota contenuta, anche quando gli interventi sono stati rivolti alla generalità dei lavoratori appartenenti ad una determinata categoria. Le soluzioni organizzative implementate infatti, sia per le modalità di impostazione, sia per le condizioni soggettive sovente diversificate dei destinatari, sono risultate di fatto praticabili solo da un novero ridotto di dipendenti. Si tratta di una quota che, nel caso Same Deutz Fahr Spa, ovvero quello di maggiore ampiezza, arriva ad interessare comunque solo il 18% delle lavoratrici, coinvolte secondo uno schema a rotazione;

- l'impostazione degli interventi permette di ipotizzare una generale suddivisione tra soluzioni introduttive di formule particolarmente innovative - quali il "Brembo Kids", adottato da Brembo Spa od il "Congedo paternità Nestlé" in San Pellegrino Spa - ed una particolare articolazione operativa degli istituti già regolamentati dal CCNL di categoria, che si differenzia dalla gestione ordinaria realizzata in altre aziende per la maggiore attenzione alle modalità di implementazione e per una maggiore ampiezza e sistematicità di applicazione. Inoltre tutte le imprese campionate sembrano avere in ogni caso adottato una linea d'azione articolata, che integra una pluralità di formule concernenti in generale la gestione, diretta od indiretta, del tempo di lavoro del personale femminile o maschile interessato all'assistenza familiare, reso maggiormente flessibile per agevolare il disbrigo delle attività di cura o ridotto con la concessione del *part time* o alleggerito con permessi aggiuntivi;

- le imprese non sembrano avere assunto particolari aggravi diretti di costo del lavoro in conseguenza delle formule adottate, essendo state introdotte o agevolazioni di fatto rivolte ad un numero contenuto di fruitori o articolazioni di orario non correlate ad incrementi proporzionali del trattamento retributivo. I costi sembrano sostanzialmente riconducibili agli aggravi gestionali derivanti dalla necessità di supplire alle riduzioni di orario o conseguenti all'esigenza di amministrare adeguatamente una successione di interventi integrati particolarmente complessi od estesi. Gli sforzi organizzativi sono peraltro generalmente ritenuti compensati dagli incrementi di fidelizzazione e di produttività dei lavoratori coinvolti nonché da ritorni di immagine utili all'azienda. Non sembra invece che tra gli obiettivi perseguiti vi sia il contenimento della conflittualità aziendale o la necessità di prevenire contenziosi individuali o collettivi, trattandosi di interventi sostanzialmente adottati non a fronte di rivendicazioni ma per determinazione

lavorativi di permesso annui per i figli di età non superiore a 8 anni.

[5] *La Seconda parte riporta altresì una annotazione in tema di politiche regionali di promozione della conciliazione.*

aziendale motivata dall'intento di migliorare la gestione delle risorse umane;

- le soluzioni sono state introdotte in parte con regolamento aziendale, in parte con accordo sindacale aziendale, quando tecnicamente necessario per l'implementazione dell'iniziativa o ritenuto opportuno in ragione del sistema di relazioni sindacali in essere nell'impresa. Per quanto attiene l'impostazione sembra peraltro prevalere in molte circostanze - emblematico l'approccio perseguitò nel caso PARA' Spa - l'adeguamento delle pratiche di gestione degli orari di lavoro alle esigenze dei singoli lavoratori interessati, sicché non appaiono definibili delle strategie uniformi d'intervento ma è riscontrabile una generale attenzione a identificare agevolazioni adeguate alle particolarità che contraddistinguono le situazioni individuali. Si impone sostanzialmente un approccio destrutturato, con linee d'azione mutevoli ed adattate alle specificità delle posizioni dei lavoratori coinvolti.

4) Osservazioni conclusive

L'analisi svolta nei successivi capitoli, alla quale si rimanda per gli aspetti di dettaglio, sembra pertanto complessivamente evidenziare:

a) l'assenza di coordinamento tra le politiche legislative di sostegno alla genitorialità, affermatesi soprattutto in anni recenti, e l'evoluzione normativa che, nel medesimo periodo, ha rafforzato gli strumenti a disposizione delle imprese per la gestione flessibile dei tempi di lavoro;

b) la disponibilità comunque dei datori di lavoro a promuovere forme di *welfare* aziendale, realizzando attraverso la regolamentazione aziendale e, all'occorrenza, il confronto con le OOSS e le RSU, soluzioni organizzative che contemperino le esigenze di cura familiare con le esigenze d'impresa. In effetti, la conciliazione appare riferita, nella pratica aziendale quale emerge dalla campionatura realizzata, non solo all'integrazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare - quale risulta dall'analisi della normativa di tutela della genitorialità - ma all'impostazione di un equilibrio tra necessità d'impresa e necessità personali dei lavoratori padri/madri.

L'assenza di coordinamento, rinvenibile nell'ordinamento, tra le previsioni a sostegno della flessibilità e quelle orientate a favorire la gestione dei tempi di non lavoro, può peraltro rappresentare un significativo ostacolo alla diffusione di efficaci sistemi di welfare aziendale in tema di conciliazione, in ragione dell'ampio novero di lavoratori potenzialmente interessati, delle sempre più frequenti istanze datoriali di gestione articolata e sovente variabile delle prestazioni di lavoro, della difficoltà per molte imprese di trovare soluzioni che favoriscano la gestione delle assenze senza impattare negativamente sull'organizzazione del lavoro. Occorrono infatti competenze e predisposizioni che, soprattutto nell'ambito delle PMI, non sempre risultano presenti, ma che appaiono indispensabili in ragione della complessità del quadro sopra richiamato. E' auspicabile una legislazione di raccordo, che coordini in qualche misura le forme di promozione della flessibilità e le forme di curatela familiare. Anche la contrattazione collettiva nazionale potrebbe favorire un'opportuna evoluzione del quadro normativo, introducendo a livello categoriale o di comparto stimoli in tal senso e promuovendo l'adozione, con regolamento o con accordo sindacale, di specifiche soluzioni organizzative. In assenza di una revisione legislativa e del sostegno che potrebbe essere offerto dai CCNL non sembra possibile attivare interventi regolamentari o contrattuali di particolare ampiezza, in quanto i condizionamenti delle facoltà dispositive datoriali concernenti i tempi di lavoro, rinvenibili nelle disposizioni di legge sui congedi di maternità/paternità e parentali, rappresentano un significativo fattore di rischio, quindi un forte disincentivo. E' la sensibilità degli operatori d'impresa, dei lavoratori interessati e all'occorrenza delle rappresentanze sindacali a costituire oggi il presupposto indispensabile per il dispiegamento di efficaci politiche di *welfare* aziendale in tema di sostegno alla genitorialità. Tuttavia per una implementazione di tali interventi congrua rispetto alla complessità delle problematiche organizzative riscontrabili dalle imprese e per una loro diffusione che sia adeguata alle dimensioni sociali delle esigenze di cura, non è probabilmente sufficiente il solo impegno profondibile, a livello aziendale, da questi soggetti.

Seconda parte

1) La tutela della genitorialità in Europa e la gestione dei tempi di non lavoro: spunti per un'analisi comparata

Benedetto Fratello
Università commerciale L. Bocconi - Milano

Sommario: ***1.*** *Quadro dei paesi oggetto di ricerca (Danimarca; Francia; Germania; Irlanda; Italia; Paesi Bassi; Spagna; Svezia; Regno Unito)* ***1.1.*** *Premessa* ***1.2.*** *Definizione delle politiche di congedo (*leave policies*)* ***1.3.*** Maternity leave ***1.4.*** Paternity leave ***1.5.*** Parental leave ***1.6.*** *I genitori adottivi e affidatari* ***1.7.*** *Requisiti di accesso* ***1.8.*** *Modulazione dell'orario di lavoro* ***1.9.*** *Relazione tra congedo e diritti ECEC (*early childhood education and care*)* ***1.10.*** *Disciplina dei licenziamenti* ***1.11.*** *Novità introdotte in attuazione della Direttiva 2010/18/UE* ***1.12.*** *Ruolo della contrattazione collettiva* ***2.*** *Le misure di sostegno alla genitorialità nei singoli paesi considerati* ***2.1.*** *Danimarca* ***2.2.*** *Francia* ***2.3.*** *Germania* ***2.4.*** *Irlanda* ***2.5.*** *Italia* ***2.6.*** *Paesi Bassi* ***2.7.*** *Spagna* ***2.8.*** *Svezia* ***2.9.*** *Regno Unito* ***3.*** *Conclusioni* ***4.*** *Quadro sinottico sulle politiche di congedo*

1. Quadro dei paesi oggetto di ricerca (Danimarca; Francia; Germania; Irlanda; Italia; Paesi Bassi; Spagna; Svezia; Regno Unito)

1.1. Premessa – La tutela della genitorialità nei paesi considerati contempla un insieme di misure di protezione con radice comune, ispirate a più finalità, dalla protezione della salute della madre nell'ambiente di lavoro (la direttiva quadro n. 89/391/CEE, circa l'esplicito riferimento all'attenzione e alla protezione delle lavoratrici gestanti e puerpere) sino alla parità di genere, alla ripartizione delle responsabilità familiari e alla promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro, da ultimo espresse nella direttiva 2010/18/UE[6]. In quest'ottica evolutiva, le raccomandazioni 92/241/CEE e 92/442/CEE, e la direttiva 92/85/CEE prevedevano la presa in carico di ogni questione inerente alla maternità per quelle donne che partecipassero a regimi di sicurezza sociale appropriati o che fossero coperte da assistenza sociale; con priorità alle politiche di congedo, dapprima ad esclusivo appannaggio della madre e, in progressione, ad entrambi i genitori (le direttive 96/34/CE e 2010/18/UE) – a prescindere dal tipo di genitorialità, biologica o meno (la direttiva 2006/54/CE) – facendosi sempre più forte l'esigenza di una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, declinata in termini di "condivisione" o "riconciliazione", con maggiore centralità dei padri nell'assunzione dei compiti di cura familiare, in una prospettiva antidiscriminatoria e di superamento degli stereotipi di genere[7]. Ciò premesso,

---

[6] *Per uno sguardo d'insieme, MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, 2013, in http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/; Population, income, inequality: Human Development Statistical Tables, 2011 Human Development Report, UN Development Programme, in http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/download/ ; Employment: OECD Family Database, Tables LMF1.1B and 1.2.B, in www.oecd.org/els/social/family/database; European Commission, Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium, 2010, Table 18.M3, in http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4093&langId=en; Attendance rates at formal ECEC services: OECD Family Database, Table PF3.2.A, in www.oecd.org/els/social/family/database; European Industrial Relations Observatory (EIRO), Family-related leave and industrial relations, 2004, in http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/TN0403101S.htm; ISFOL, a cura di VIALE V., I congedi di paternità. Un confronto in Europa, Roma, Isfol, 2012 (Isfol Occasional Paper, 2); ISFOL, a cura di CARDINALI V., Donne, madri e lavoratrici. Criticità e dilemmi dell'occupazione femminile, Roma, 2007; ISFOL, a cura di BERGAMANTE F., Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità, Roma, 2010; CAFALÀ L., Paternità e lavoro. Riflessioni a partire dalla genitorialità nel mondo universitario, Adapt Bollettino speciale, n. 53, 12 ottobre 2011; DATTA GUPTA N., SMITH N., VERNER M., Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?, Discussion Paper 2014, Institute for the Study of Labor, 2006; NERGAARD K., Tackling gender inequality by extending paternity leave, Fafo Institute for Applied Social Science, 2009; PIAZZA M., Lavoro e maternità, Adapt Bollettino speciale, n. 53, 12 ottobre 2011; RUPP M., BEIER L., DECHANT A., HAAG C., Research Agenda on Families and Family Wellbeing for Europe. Final Report, Family Platform, 2011; SMEATON D., Dads and their babies: a household analysis, EOC working paper series, 44 Equal Opportunities Commission, Manchester, UK, 2006; CARAGNANO R., Le misure a sostegno della genitorialità: congedo obbligatorio di paternità e voucher, in MAGNANI M., TIRABOSCHI M., La nuova riforma del lavoro, Giuffrè, Milano, 2012, 325.*

[7] *Cfr. altresì Comunicazione della Commissione contenente la Roadmap for equality between women and*

nonostante i progressi compiuti nel riavvicinamento delle legislazioni, nella prospettiva della condivisione del ruolo genitoriale, restano tuttora aperte, a livello comunitario e nei singoli ordinamenti considerati, talune questioni essenziali. Innanzitutto, l'applicazione della tutela della genitorialità al lavoro autonomo, tuttora residuale e circoscritta al più ai congedi di maternità (Danimarca, Francia, Irlanda, Italia, Spagna e Regno Unito): la stessa disciplina comunitaria ricondurrebbe tali tutele specifiche al solo lavoro subordinato, implicitamente rintracciabile nell'art. 2 della direttiva 92/85/CEE, dovendosi intendere, per lavoratrice gestante, colei che "informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali". Attenendosi al dato letterale di detta disposizione, benché non si faccia espresso richiamo al rapporto di lavoro subordinato, il riferimento ad esso si può ricavare, appunto, dall'individuazione del "datore di lavoro" quale destinatario dell'informazione dello stato di gravidanza della lavoratrice. Pur ritenendosi, al contempo, che la tutela della lavoratrice autonoma in stato di gravidanza dovrebbe comunque derivare dall'applicazione del divieto di discriminazione (per effetto dell'applicazione della direttiva 86/613/CEE, di recente modificata dalla direttiva 2010/41/UE, riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito di un'attività autonoma, nonché della direttiva 76/207/CEE)[8]. In secondo luogo, le tutele in oggetto pongono tuttora una questione di piena compatibilità con le tecniche di fecondazione assistita, in relazione al momento prenatale[9]; questione, questa, riconducibile al grande dibattito, mai sopito, dell'aggiornamento degli impianti normativi in ragione dei progressi scientifici.

1.2. Definizione delle politiche di congedo (*leave policies*) – Nella tutela della genitorialità assumono un ruolo centrale le politiche di congedo, con radice comune e così definibili in chiave di lettura della disciplina dei singoli paesi oggetto di studio. Il congedo di maternità (*Maternity leave*) garantisce la fruizione di un periodo di astensione dal lavoro per la madre nella fase prenatale e successiva al parto, a tutela della salute e del benessere della genitrice e del neonato. Il congedo di paternità (*Paternity leave*) garantisce la fruizione di un periodo di astensione dal lavoro per il padre nella fase successiva al parto. Il congedo parentale (*Parental leave*) garantisce la fruizione di un periodo di astensione dal lavoro per entrambi i genitori nella fase successiva alla fruizione del congedo di maternità, declinato, nei diversi sistemi di welfare europei, in termini di: prerogativa individuale e non trasferibile (entrambi i genitori hanno il diritto ad un pari quantità di congedo); prerogativa individuale trasferibile all'altro genitore; prerogativa familiare (collettiva) modulabile a discrezione dei genitori. Il congedo in caso di malattia dei bambini (*Leave to care for children who are ill*) garantisce la fruizione di un autonomo ed ulteriore periodo di astensione dal lavoro in ragione di specifiche esigenze di salute; tale diritto varia notevolmente tra i paesi europei in termini di durata, età del bambino e pagamento e, in alcuni casi, può essere esteso per includere alcuni parenti adulti. La distinzione tra tali istituti non è categorica. Ad esempio, nell'area scandinava (Svezia) è riconosciuto un singolo periodo di congedo post-natale che non distingue tra i diversi tipi di congedo, tuttavia, una parte di questo generico congedo post-natale può essere presa solo dalle madri e un'altra parte solo dai padri.

1.3. **Maternity leave** – La totalità dei paesi oggetto di analisi riconosce per legge il congedo di maternità, indennizzato e coperto da versamenti basati sulla retribuzione (o compenso) (tra l'ottanta e il 100 per cento). Il periodo medio di congedo post-natale è di 3-4 mesi. Irlanda e Regno Unito

men 2006-2010 [COM (2006) 92 def., del 1º marzo 2006] e il Libro verde Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici [COM (2005) 94 def., del 16 marzo 2005], nonché la Roadmap for equality between women and men 2011-2015 [COM (2010) 491 def., del 21 settembre 2010]; cfr. altresì la Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini, Bruxelles, [COM (2006) 71 def., del 22 febbraio 2006]; la Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini, Bruxelles, [COM (2007) 49 def., del 7 febbraio 2007]; la Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini, Bruxelles, [COM (2009) 77 def., del 27 febbraio 2009]. Sul punto, CALAFÀ L., La tutela della salute della lavoratrice madre, in RUSCIANO M., NATULLO G., Ambiente di lavoro e sicurezza, Utet, 2007, 391 ss.; ADINOLFI A., BORTONE R., Tutela della salute e lavoratrici madri, Dir. lav. relaz. ind., 1994, 361 ss.; ALES E., Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e protezione delle lavoratrici madri: la X direttiva n. 92/85 CEE, in Dir. lav., 5, 1993, 470 ss.

[8] Sul punto, MUGNECO J., La tutela della maternità tra ordinamento nazionale e disposizioni comunitarie, in Riv. it. dir. lav., 2011, 3, 969.

[9] CROTTI M. T., La tutela della lavoratrice licenziata per essersi sottoposta a procedimento di fecondazione in vitro, in Dir. relaz. ind., 2010, 1, 288.

hanno un periodo più lungo, ma gran parte del periodo è pagato in parte o non indennizzato. I paesi considerati presentano un basso indice di flessibilità nell'utilizzo dei congedi. Spagna e Regno Unito, tuttavia, hanno introdotto una nuova dimensione di flessibilità: le madri possono trasferire parte del periodo di congedo ai padri, a prescindere dalla ricorrenza di circostanze eccezionali (es. morte o grave malattia della madre). La Svezia non contempla uno specifico congedo di maternità post-natale, ma un periodo di astensione in condivisione (entrambi i genitori) di fatto riconducile entro l'area dei congedi parentali. Nell'ambito del congedo di maternità va ricondotto anche il diritto all'adibizione a mansioni compatibili con lo stato di salute della madre. In quasi tutti i paesi considerati (eccetto i Paesi Bassi e la Spagna), la lavoratrice è esentata da attività pericolose o insalubri. In Germania, Gran Bretagna e Italia tal esenzione è automatica e obbligatoria, mentre in Francia è la lavoratrice a dover fare esplicita richiesta di essere esonerata da specifiche attività o situazioni rischiose, in Irlanda spetta all'azienda stimare le condizioni di pericolo per la donna in gravidanza e in Danimarca la valutazione del rischio è effettuata caso per caso. Permane tuttora la questione, nei singoli ordinamenti considerati, se nell'ipotesi di adibizione a mansioni diverse, confacenti con lo stato di salute della madre, sussista o meno il diritto alla parità retributiva – globalmente intesa, incluse le indennità – rispetto alle mansioni in precedenza espletate, pur riconoscendosi il diritto all'espletamento di mansioni equivalenti, ove rinvenibili in ambito aziendale[10].

1.4. **Paternity leave** – Il congedo di paternità, quale istituto distinto dal congedo parentale e riconosciuto propriamente al padre, nella generalità degli ordinamenti in esame è misura fruibile nell'immediatezza della nascita. Non si riscontrano standard minimi di utilizzo, neppure stabiliti dall'ILO (a differenza degli altri congedi), pur essendo contemplati – tali congedi – dalle leggi nazionali e dalla contrattazione collettiva. Di rilievo, da un lato, la Germania, che non riconosce i congedi di paternità, salvo talune previsioni della contrattazione collettiva; all'opposto, la Spagna, circa l'introduzione di due settimane di congedo di paternità pagate dalla previdenza sociale, con l'impegno di estenderlo a quattro settimane[11]. In ogni caso, su scala europea è evidente la tendenza a riconoscere ai padri il diritto alla condivisione dei congedi di maternità e di quelli parentali, nella prospettiva di parità di genere e di condivisione del ruolo genitoriale, come, appunto, il paradigma svedese, finalizzato all'utilizzo condiviso del congedo parentale, sino a non riconoscere uno specifico congedo di maternità post-natale.

1.5. **Parental leave** – Alla stregua della direttiva 2010/18/UE, tutti gli Stati membri devono fornire almeno quattro mesi di congedo parentale per ogni genitore. Tale congedo consiste in un periodo di astensione dal lavoro che consenta ai genitori di prendersi cura del bambino fino a una certa soglia di età. Nello specifico, il congedo parentale è definito come "un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile" all'altro genitore, anche se la direttiva prosegue aggiungendo che "gli Stati membri sono autorizzati a renderlo trasferibile". Il congedo parentale varia su quattro dimensioni principali: durata; oggetto di diritto individuale o di famiglia; pagamento; flessibilità. *Durata* – In linea di massima, si riscontrano due categorie di paesi: quelli in cui la lunghezza totale del congedo parentale a disposizione è meno di 15 mesi (Danimarca, Irlanda, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito) e quelli in cui il congedo è continuo e disponibile per un massimo di tre anni o più (Francia, Germania e Spagna). *Oggetto di diritto individuale o di famiglia* – Il congedo parentale è un diritto di famiglia, da ripartire e condividere tra i genitori a loro scelta in Danimarca, Francia, Germania. Costituisce invece oggetto di diritto individuale in Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito. E' a composizione mista in Svezia. *Pagamento* – In Irlanda, Spagna e Regno Unito il congedo parentale non è indennizzato. In Francia, Italia e Paesi Bassi il pagamento è forfettario e proporzionato alle condizioni di reddito. In Francia e Germania i genitori in congedo ricevono il c.d. *Childrearing Benefit*, ovvero un beneficio accordato alla generalità dei genitori a prescindere dalla fruizione del congedo. *Flessibilità* – Nell'ambito dei paesi analizzati, si distingue tra le possibilità: di utilizzare tutto o parte del congedo, a scelta dei genitori, fino a una certa età del bambino; di fruire

[10] *Cfr. DE GREGORIO E., Sui limiti della garanzia retributiva spettante alla lavoratrice madre adibita ad altre mansioni per la tutela della salute e della sicurezza sua e del bambino, in Riv. it. dir. lav., 2011, 1, 202; OCCHINO A., Il congedo di maternità nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: due variazioni sul tema, in Riv. it. dir. lav., 2004, 4, 704.*

[11] *Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo 1995, Boletín Oficial del Estado No. 75/1995, 29 marzo 1995, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las normas modificadoras de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).*

del congedo in un blocco continuo o in più moduli frazionati; di fruire del congedo a tempo pieno o part-time; di prendere lunghi periodi di congedo con benefici inferiori o periodi più brevi con prestazioni più elevate; di usufruire del congedo supplementare nel caso di parti plurimi o in altre circostanze di rilievo (es. malattia, disabilità); di trasferire i diritti al congedo a terzi che non siano i genitori (es. badanti). Germania e Svezia contemplano quattro possibilità. Si rinvengono, poi, misure indirizzate ai padri per l'uso del congedo parentale: di disincentivazione, nel senso che il mancato utilizzo ne determina la perdita, senza possibilità di trasferirlo al partner; d'incentivazione, con l'offerta di bonus (per esempio, congedo aggiuntivo). Riguardo alle politiche d'incentivazione, la Svezia ha recentemente introdotto un "bonus parità di genere", che fornisce un incentivo economico per le famiglie a dividersi il congedo parentale in modo più equo. In Germania, se il padre prende almeno due mesi di congedo, la lunghezza complessiva dell'erogazione del beneficio è estesa a 14 mesi.

1.6. I genitori adottivi e affidatari – Nei paesi in esame, i genitori adottivi e affidatari hanno diritto ai congedi al pari dei genitori biologici. La parità è sancita dalla direttiva 2010/18/UE, in particolare in ordine al diritto ad assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la loro presenza immediata, senza specificare, però, i requisiti minimi per il periodo di tempo o di pagamento. Germania, Italia, Paesi Bassi e Svezia riconoscono un diritto al congedo retribuito di dieci giorni o più all'anno per la cura dei bambini malati, con variazioni in rapporto all'età del bambino (tranne che in Italia, ove il congedo è senza limiti per un bambino sotto i tre anni).

1.7. Requisiti di accesso – Riguardo ai requisiti per l'accesso al trattamento economico previsto per il periodo di congedo o di astensione obbligatoria per maternità, è l'Italia che offre maggiori garanzie, richiedendosi un solo giorno lavorativo coperto da assicurazione sociale, mentre negli altri paesi dell'Unione occorrono tra i 120-180 giorni lavorativi, che devono essere maturati prima della data presunta del parto. Il trattamento retributivo – nella generalità a carico delle assicurazioni sociali, tranne che in Regno Unito – è garantito al 100% durante il periodo di astensione dal lavoro nei Paesi Bassi e in Spagna, tra l'ottanta per cento e il 90% in Danimarca, Francia, Gran Bretagna, Svezia e Italia, mentre con un contributo sotto all'ottanta per cento si collocano la Germania e l'Irlanda. Va poi precisato che alcuni paesi applicano delle percentuali di trattamento economico garantito, a calare durante il corso del congedo richiesto. In Italia, ad esempio, per il periodo di astensione obbligatoria la percentuale è pari all'ottanta, ma durante i mesi di congedo parentale si riscontra una delle percentuali retributive più basse di tutta l'Europa, ossia il trenta.

1.8. Modulazione dell'orario di lavoro – Irlanda, Italia e Spagna permettono alle donne di ridurre l'orario di lavoro per consentire l'allattamento al seno, con indennizzo in compensazione. Francia, Paesi Bassi, Spagna e Svezia riconoscono ai genitori il diritto al part-time, in relazione all'età del bambino o a particolari condizioni di salute (es. disabilità). Nei Paesi Bassi, tutti i dipendenti hanno il diritto di lavorare a tempo parziale, anche se i datori di lavoro possono rifiutare la richiesta in presenza di specifiche esigenze aziendali. Parimenti in Irlanda, Italia e Regno Unito, i genitori hanno il diritto di richiedere orari di lavoro flessibili, salvo la ricorrenza di comprovate ragioni oggettive, tecniche o produttive addotte dal datore di lavoro e ostative alle esigenze dei lavoratori interessati[12].

1.9. Relazione tra congedo e diritti ECEC (*early childhood education and care*) – Esistono notevoli differenze tra i paesi riguardo alle politiche di congedo e di educazione e cura ECEC (accesso alle strutture di cura per la prima e la seconda infanzia, asili nido e scuole materne). I paesi considerati riconoscono, in media, diritti a un servizio ECEC a dodici mesi dalla fine del congedo parentale, tranne i casi di Danimarca e Svezia, che hanno attuato politiche a garanzia della continuità tra i congedi parentali e l'inizio di un diritto ECEC.

1.10. Disciplina dei licenziamenti – I paesi in esame contemplano misure a garanzia del posto di lavoro della lavoratrice madre, nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità, nell'ambito della tutela antidiscriminatoria. Nel panorama europeo, le tutele più forti si riscontrano in Germania – dove il licenziamento è proibito nel periodo tra il concepimento e il quarto mese dopo la nascita, ad eccezione di particolari circostanze sottoposte al vaglio dell'Ispettorato del lavoro – e in Italia, dove la tutela del posto di lavoro contempla altresì un'apposita disciplina delle dimissioni della lavoratrice madre *ex* art. 55, D.Lgs. 151 del 2001. In ogni caso, nella totalità dei sistemi considerati, il licenziamento non è assolutamente vietato, ma non può essere intimato per motivi inerenti, anche indirettamente, alla condizione di maternità. Ecco,

[12] *Cfr. AA.VV., La regolamentazione del part-time in Europa, in Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali, n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000; SAMEK LODOVICI M. e SEMENZA R. (a cura di), Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo, FrancoAngeli, Milano, 2004.*

pertanto, che è sempre ammesso per ragioni estranee e il grado d'intensità della tutela varia, principalmente, in ordine alle giustificazioni soggettive e oggettive addotte dal datore di lavoro. Se, pertanto, in Germania tali giustificazioni – di carattere eccezionale – sono soggette al controllo dell'Ispettorato del lavoro e in Italia si sostanziano, essenzialmente, nella cessazione dell'attività aziendale (e non del singolo posto di lavoro) e nella colpa grave della lavoratrice, in Danimarca, così come in Gran Bretagna, il licenziamento sarebbe sempre possibile se sorretto da qualsiasi motivo (nella generalità legittimante la risoluzione del rapporto) estraneo allo stato di gravidanza o di puerperio. Analoga situazione in Spagna: il licenziamento di una donna in stato di gravidanza o in maternità è proibito, eccetto i casi in cui il datore di lavoro possa dimostrare che l'allontanamento avviene per motivi non discriminatori. Anche in Irlanda il licenziamento della lavoratrice in gravidanza o in congedo di maternità è proibito, tranne che in particolari circostanze che non devono essere collegate al suo stato. Sulla stessa linea la legislazione francese, che in più prevede che il datore di lavoro non possa rifiutare l'assunzione, risolvere il rapporto di lavoro durante il periodo di prova o trasferire una lavoratrice perché incinta. Al fine di prevenire questo tipo di discriminazione, la lavoratrice non è tenuta a rivelare il suo stato. In Svezia, la prima legge volta a limitare la possibilità dei datori di lavoro di licenziare donne per causa matrimonio o gravidanza risale al 1945. Il divieto di licenziamento si è poi esteso a tutti i casi, sia nel pubblico sia nel privato e non ammette deroghe, neppure per mezzo della contrattazione collettiva. In ultimo, nei Paesi Bassi è proibito il licenziamento per causa di gravidanza o maternità, o comunque per un periodo di sei settimane successive al ritorno al lavoro. Dopo il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a rioccupare lo stesso posto che aveva prima della sua assenza. In ogni caso, rimane il problema dell'effettività della tutela, che si ricollega direttamente ai singoli sistemi di protezione contro i licenziamenti nulli o illegittimi[13].

1.11. Novità introdotte in attuazione della Direttiva 2010/18/UE – In Irlanda, Paesi Bassi e Regno Unito sono state apportate modifiche per attuare la direttiva 2010/18/UE, che ha esteso il periodo minimo di congedo parentale da 13 a 18 settimane per ogni genitore. In Italia si segnala l'introduzione dei *voucher* per l'infanzia. La Francia ha esteso il congedo di paternità alle coppie omosessuali (*Congé d'accueil à l'enfant*). In Regno Unito spicca la decisione di procedere, in futuro, alla completa ristrutturazione delle politiche di congedo. La Danimarca ha istituito una commissione, nel gennaio 2013, per esaminare le possibilità di incrementare, per i padri, l'utilizzo del congedo parentale[14].

1.12. Ruolo della contrattazione collettiva – Le misure a sostegno della genitorialità, complessivamente considerate, sono definite attraverso provvedimenti legislativi. Alla contrattazione collettiva è, di fatto, riconosciuto un ruolo accessorio, da un lato in termini migliorativi (es. in Germania, Danimarca e Svezia), dall'altro – in una prospettiva essenzialmente aziendale – allo scopo di conciliare l'utilizzo dei congedi con le esigenze dell'impresa (Regno Unito); seppure già la direttiva sui congedi parentali (96/34/CE) avesse inteso ampliare il ruolo contrattazione collettiva in un'ottica di prossimità, sia nel settore pubblico che nel privato. Tendenza, questa, che ha trovato conferma anche nella citata direttiva 2010/18/UE, pur nel rispetto degli standard minimi riconosciuti su scala paritaria. In particolare, il considerando n. 13 dell'accordo quadro europeo del 14 dicembre 1995 – recepito nella direttiva n. 96/34/CE, poi ripreso testualmente dal considerando n. 24 dell'accordo quadro del 18 giugno 2009, nella direttiva 2010/18/UE – riconosce che "le parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori" e "quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo", valorizzandone così il ruolo nella conciliazione delle esigenze lavorative e della funzione genitoriale.

2. Le misure di sostegno alla genitorialità nei singoli paesi considerati

2.1. Danimarca – La legge danese riconosce un congedo di maternità anteriore alla nascita (*Graviditetsorlov*), un successivo (*Barselsorlov*), un congedo di paternità (*Fædreorlov*) e un congedo parentale (*Forældreorlov*)[15]. *Maternity leave* – Il

[13] *Per un approfondimento, sul punto, si rimanda a* DE FALCO *F., Corte di Giustizia, licenziamento della lavoratrice madre ed «effettività» della tutela, in Riv. it. dir. lav., 2010, 2, 477.*

[14] *In argomento,* CALAFÀ *L., Il caso Meerts alla Corte di Giustizia e la «sostenibile leggerezza» dell'accordo quadro sul congedo parentale. Primi appunti sulla dir. 2010/18/UE, in Riv. it. dir. lav., 2010, 2, 461;* VALLAURI *M. L., Rapporto di lavoro e appartenenza di genere: la discriminazione e i congedi parentali, in Trattato di diritto privato dell'Unione europea. Il lavoro subordinato, a cura di* SCIARRA *S.,* CARUSO *B., 2009, Giappichelli, 261 ss.*

[15] BLOKSGAARD *L.,* ROSTGAARD *T., Denmark country note, 2013, in* MOSS *P., International Review of Leave Policies*

congedo di maternità ha una durata complessiva di diciotto settimane (quattro prima del parto e quattordici dopo, di cui le prime due obbligatorie), col riconoscimento di un'indennità pari a circa il 90% alla retribuzione (o al compenso), con un tetto massimo su scala complessiva (DKK 801, pari € 10.790) e settimanale (DKK 4,005, pari a € 537). L'indennità è in parte a carico del welfare statale e per la restante delle autonomie locali. Non sussistono forme flessibili di utilizzo. Possono usufruirne le lavoratrici dipendenti – che abbiano svolto almeno 120 ore di lavoro nelle tredici settimane precedenti al godimento del congedo o che siano in possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento di disoccupazione – e le lavoratrici autonome che abbiano svolto attività per almeno sei mesi nell'anno precedente al congedo. Hanno altresì diritto le madri in regime di formazione professionale (almeno diciotto mesi) o di tirocinio retribuito. Non è previsto un congedo aggiuntivo per le nascite multiple. Circa il ruolo della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, si segnala la previsione di altre misure di compensazione per il periodo di congedo, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi [es. il fondo *DA-Barsel*, in cui i datori di lavoro privati versano DKK 825 (€ 111) all'anno per ogni dipendente a tempo pieno, che riceve un rimborso fino a DKK 160 (€ 21) all'ora per un massimo di 29 settimane]. *Paternity leave* – Il congedo di paternità è pari a due settimane, da usufruirsi durante le prime quattordici settimane dopo il parto. Indennizzato al pari del congedo di maternità – con analoga rilevanza dei fondi istituiti dalla contrattazione collettiva – è riconosciuto anche alle coppie omosessuali, il quale rapporto sia ufficializzato. *Parental leave* – Di durata pari a trentadue settimane per ciascun nucleo familiare, fruibile, da ciascun genitore, fino a quarantotto settimane di età del bambino. Indennizzato al pari del congedo di maternità – con analoga rilevanza dei fondi istituiti dalla contrattazione collettiva – presenta una flessibilità di utilizzo per il periodo successivo alla tredicesima settimana di utilizzo, con necessità di concordarlo col datore di lavoro. A parità d'indennizzo, può essere prolungato sino a quarantasei settimane per i lavoratori dipendenti. E' altresì modulabile col ricorso al part-time, previo accordo con il datore di lavoro. Per i genitori adottivi e affidatari valgono le stesse norme sul congedo parentale. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – Sono altresì riconosciuti: i permessi retribuiti in caso di malattia del bambino; misure ECEC per la prima infanzia – permessi e aspettative – dai sei mesi di età del bambino, in continuità con i periodi di congedo.

2.2. Francia – La legge francese riconosce un congedo di maternità (*Congé de maternité*), un

and Research 2013, cit.; COWI, Evaluering af barseludligningsloven, 2010, Copenhagen: Ministry of Employment; OLSEN B. M., Evaluering af den fleksible barselorlov: orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv, Copenhagen, 2007, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd; Ministeriet for Ligestilling og Kirke, Redegørelse – Perspektiv- og handlingsplan 2012, 2012, in http://www.lige.dk/files/PDF/PHplan/PHplan_2012.pdf; Danmarks statistik (2012), Dagpenge ved fødsel 2011, Nyt fra Danmarks statistik no 120, marts 2012 København: Danmarks statistik; Danmarks statistik (2013) Dagpenge ved fødsel 2012, Nyt fra Danmarks statistik no 124, marts 2013. København: Danmarks statistik. Danmarks Statistik (2012b) Statistiske efterretninger: Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2011. 2012: 8, København: Danmarks Statistik; ROSTGAARD T., LAUSTEN M., Gender equality incentive policies and their consequences for men and women's take up of parental leave in Denmark, forthcoming 2014, in EYDAL G. B., ROSTGAARD T., Nordic fatherhoods – Policies, Practices and Discourses of Contemporary Fatherhood. Bristol: Policy Press.; BLOKSGAARD L., Arbejdsliv,forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder, Aalborg University, 2009; BLOKSGAARD L., Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel, 2011, in http://vbn.aau.dk/files/58188336/M_nd_barselsrettighedeer_og_brug_af_barsel_2011.pdf.; DJØF, Danskernes holdninger til barselsorlov, Copenhagen: DJØF Publishing, 2011; BLOKSGAARD L., Negotiating leave in the workplace: constructions of leave practices and male identities among Danish fathers, forthcoming 2014, in EYDAL G. B., ROSTGAARD T., Nordic fatherhoods – Policies, Practices and Discourses of Contemporary Fatherhood, cit.; BECK M. V., Fædre og barsels-/forældreorlov: En diskussion af international erfaringer med politiske virkemidler, FREIA Working Paper Series. No. 82, 2012; EYDAL G. B., ROSTGAARD T., Towards a Nordic child care policy – the political processes and agendas, in GÍSLASON I. V., EYDAL G. B., Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries, Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2012, in http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2011-562; EYDAL, G. B., ROSTGAARD T., Day care schemes and cash for care at home, in GÍSLASON I. V., EYDAL G. B., Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries, cit., in http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2011-562; EYDAL G. B., ROSTGAARD, T., Caring family - Policies and practices in Nordic Countries, in OTTOSEN M. H., BJÖRNDAL U., Challenges for Future Family Policy in Nordic Countries. Copenhagen: SFI, 2013, pp. 83-122.

congedo di paternità (*Congé d'accueil à l'enfant*) e un congedo parentale (*Congé parental*)[16]. *Maternity leave* – La durata del congedo di maternità (prima e dopo la nascita) è di sedici settimane obbligatorie, di cui almeno due prima del parto. E' indennizzato al 100% della retribuzione (o del compenso), fino a un massimale – nel solo settore privato, comunque superabile su scala aziendale – di € 3.086 al mese. E' finanziato dal pubblico (regime di assicurazione sociale e malattia) e dalla contribuzione a carico dei dipendenti e dei datori di lavoro. Riconosciuto anche alle lavoratrici autonome. Nel caso di parti plurimi o di nascite premature, la durata del congedo aumenta a dodici settimane dopo la nascita. Le madri con tre o più bambini possono usufruire di ventiquattro settimane di congedo. *Paternity leave* – Previsto per la durata di due settimane (undici giorni lavorativi) e indennizzato parimenti al congedo di maternità, va usufruito entro i quattro mesi successivi alla nascita ed è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi. *Parental leave* – A favore di entrambi i genitori sino al raggiungimento dell'età di tre anni del bambino, con possibilità di lavorare tra le sedici e le trentadue ore settimanali, il congedo parentale è indennizzato con un apposito assegno (*Complément de libre choix d'activité* – CLCA), pari all'importo forfettario di € 566,01 al mese. Per i genitori con un solo figlio, l'assegno è pagato fino a sei mesi dopo il termine del congedo di maternità. Se il genitore lavora part-time, il beneficio è ridotto in proporzione. Per le famiglie numerose (almeno tre figli), in cui un genitore versi in stato di disoccupazione, è prevista, in alternativa, una diversa indennità forfettaria (*Complément optionnel de libre choix d'activité* – COLCA), per l'importo di € 801,39 al mese e per la durata di un anno. Entrambi gli assegni sono a carico della sicurezza sociale (Fondo nazionale per assegni familiari) e corrisposti dai CAF locali (*Caisse des allocations familiales*). Il Fondo è cofinanziato solo da contributi a carico dei datori di lavoro e non dai dipendenti, a differenza della maternità e paternità. L'utilizzo del congedo parentale presuppone due anni continuati di anzianità di servizio – di cui uno presso l'attuale datore di lavoro – prima della nascita del bambino. Le condizioni di ammissibilità variano in rapporto al numero dei figli: ad esempio, un genitore con tre bambini deve aver lavorato per due dei cinque anni che precedono la nascita. Se il bambino è gravemente malato o disabile, il congedo parentale può essere prorogato di un anno. Si riscontra un ruolo circoscritto della contrattazione collettiva circa altre compensazioni del congedo parentale e un basso margine di flessibilità nell'uso del congedo in relazione alle esigenze aziendali, salvo la possibilità, per il datore di lavoro, di rifiutare la richiesta di part-time dei genitori in presenza di comprovate ragioni organizzative e produttive. Per i genitori adottivi valgono le stesse norme sul congedo parentale. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – Ogni dipendente può beneficiare di un congedo non retribuito (*Congé de Présence parentale*) per occuparsi di un figlio malato di età inferiore ai 16 anni. Questi periodi di congedo non possono superare i tre giorni (o cinque, in casi particolari), riscontrandosi, comunque, previsioni più favorevoli nella contrattazione collettiva (ad esempio, come nel settore pubblico, dove i dipendenti possono usufruire di quattordici giorni l'anno per prendersi cura di un figlio malato) e incentivi alla costituzione di fondi aziendali (*Crédit d'impôt famille* – CIF). In caso di grave disabilità o malattia del figlio di età inferiore ai 20 anni, ogni dipendente con almeno un anno di anzianità di servizio presso il datore di lavoro dove è occupato, ha diritto a permessi retribuiti e di accesso al part-time, per un periodo massimo di tre anni, con relativa indennità (*Allocation journalière de Présence parentale*). L'indennità viene corrisposta per un massimo di 310 giorni per il periodo di tre anni e il livello della stessa dipende dall'anzianità di servizio e dalle condizioni familiari (coppia, genitore solo, partner disoccupato). I benefici ECEC (es. permessi, aspettative e diritti di frequenza di asili e scuole materne) sono riconosciuti solo dopo tre anni dalla nascita, non necessariamente in continuità con il periodo di congedo, nel senso che il periodo massimo di congedo post-natale è di tre anni, a basso indennizzo, con possibilità di concentrarlo in tre-quattro mesi dopo la nascita, ad alto indennizzo.

[16] *FAGNANI J., BOYER D., THÉVENON O., France country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; FAGNANI J., Recent reforms in childcare and family policies in France and Germany: What was at stake?, in Children and Youth Services Review, 2012, Vol. 34, No. 3: 509-516, in http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740911003768; JOSEPH O., PAILHÉ A., RÉCOTILLET I., SOLAZ, A., The economic impact of taking short Parental leave: evaluation of a French reform, 2012, in http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/46103/telechargement_fichier_fr_josephpailherecotilletsolaz2012.pdf ; PLOUX-CHILLES A., L'entrée en parentalité: déterminants, choix du congé et conséquences pour l'emploi (Dossier d'Etudes 149). Paris: CNAF, 2012; BOYER D., NICOLAS M., Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité, CNAF e-ssentiel, No. 113, janvier 2013; BOYER D., Le rapport à l'emploi des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel, CNAF Informations Sociales, No. 176, mars-avril 2013: 50-57.*

2.3. Germania – La legge tedesca contempla il congedo di maternità (*Mutterschutz*) e il congedo parentale (*Elternezeit*)[17]. *Maternity leave* – Il congedo di maternità ha una durata di quattordici settimane: sei prima del parto (facoltative) e otto dopo (obbligatorie). E' coperto da un indennizzo (*Mutterschaftsgeld*) pari all'intero del reddito percepito, senza massimale, a carico quasi per la totalità del datore di lavoro e per una quota minima dell'assicurazione sociale (€ 13 al giorno). Sono previsti benefici aggiuntivi a carico dell'assicurazione sociale, in caso di reddito inferiore a € 390 al mese. L'indennità è riconosciuta anche alle madri che ricevono sussidi di disoccupazione e si cumula. Le lavoratrici autonome non hanno diritto ai benefici del congedo di maternità. Nel caso di nascite multiple o di parto prematuro, il congedo si estende a dodici settimane dopo la nascita. Nell'ipotesi di morte o malattia cronica della madre, il diritto al congedo di maternità è trasferibile all'altro genitore o al parente affidatario. *Paternity leave* – L'ordinamento tedesco non riconosce uno specifico congedo di paternità. *Parental leave* – Di durata fino a tre anni dopo il parto. E' un diritto di famiglia riconosciuto a entrambi i genitori, in condivisione e fruibile contemporaneamente. E' corrisposto un "assegno parentale" (*Elterngeld,* finanziato dal governo federale, attraverso la fiscalità generale) per un periodo di dodici mesi, a un tasso di sostituzione del 67% del reddito medio del genitore percipiente durante i dodici mesi precedenti il parto. Entrambi i genitori hanno pari accesso a tale beneficio e se prendono almeno due mesi di congedo, la lunghezza complessiva dello stesso è estesa a quattordici mesi (bonus di due mesi). Per i primi due mesi successivi al parto (astensione obbligatoria), tale beneficio è incluso nel congedo di maternità, riducendolo, di fatto, a dieci mesi. L'assegno parentale – in proporzione al reddito del beneficiario – è compreso tra un minimo di € 300 e un massimo di € 1.800 mensili. Dal 2011, i disoccupati di lunga durata sono esclusi dal beneficio. I genitori con bassi redditi medi inferiori a € 1.000 al mese ricevono un aumento progressivo del beneficio; di converso, una riduzione progressiva è prevista per i genitori con redditi alti. E' previsto, poi, un pagamento supplementare per i genitori con altri bambini piccoli (*Geschwisterbonus*): se ci sono, in famiglia, due bambini di età inferiore a tre anni, o tre o più bambini sotto i sei anni, l'assegno parentale è aumentato del 10%. E' previsto un utilizzo flessibile di tale beneficio, ripartibile su ventiquattro mesi (più quattro), anziché dodici (più due), per pari importi complessivi. I beneficiari delle prestazioni parentali possono lavorare fino a trenta ore a settimana, con riduzione proporzionale del beneficio in base alle ore lavorate. Tra le prerogative del congedo parentale, poi, si segnala il diritto dei genitori al part-time, salvo il consenso del datore di lavoro ove l'azienda impieghi meno di quindici dipendenti. L'ultimo anno di congedo parentale può essere preso fino all'ottavo compleanno del bambino, d'accordo col datore di lavoro. In caso di nascite multiple, il beneficio è aumentato di € 300 al mese per ogni figlio in più. Il congedo parentale è riconosciuto anche ai nonni (ma non è retribuito), se la madre del bambino non ha raggiunto la maggiore età o se un genitore è ancora in formazione professionale. In ordine al ruolo della contrattazione aziendale e di quella individuale nella modulazione del beneficio, si rinvengono diversi accordi che consentono ai genitori di usufruire del congedo parentale entro i dodici anni di età del bambino e, nel settore pubblico, entro i diciotto. I genitori adottivi e affidatari sono parificati. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – In caso di malattia del bambino (sotto i dodici anni di età), i genitori possono richiedere fino a dieci giorni di congedo, ricevendo l'ottanta per cento dei guadagni dalla loro cassa malattia, senza tetto massimo. Un parente di un genitore in congedo ha diritto a dieci giorni di congedo non retribuito, se il genitore soffre di una malattia imprevista, così come sei mesi di congedo

[17] *BLUM S., ERLER D., Germany country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; BLUM S., Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich. Wiesbaden, 2012: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Destatis (Statistisches Bundesamt) (2013) Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für im 3. Vierteljahr 2011 geborene Kinder - Juli 2011 bis Dezember 2012. Wiesbaden: Destatis, in http://www.destatis.de; REICH N., BOLL C., LEPPIN J. S., Fathers' Childcare and Parental Leave Policies – Evidence from Western European Countries and Canada, HWWI Research Paper 115, 2012, in http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Research_Paper-115.pdf; SCHUTTER S., ZERLE-ELSÄßER C., Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern?, WSI-Mitteilungen 3/2012: 216-225; TAMM M., The Impact of a Large Parental Leave Benefit Reform on the Timing of Birth around the Day of Implementation, Oxford Bulletin of Economic and Statistics, 2012, doi: 10.1111/j.1468; TIETZE W., BECKER-STOLL F., BENSEL J., ECKHARDT A. G., HAUG-SCHNABEL G., KALICKI B., KELLER H., LEYENDECKER B., Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit, Weimar/Berlin, 2012; TRAPPE H., Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül?, Zeitschrift für Soziologie, 2013, Vol. 42, No. 1: 28-51.*

– parimenti non retribuito – per assistenza a lungo termine. L'istituto del *Familienpflegezeit* (tempo di cura familiare) consente ai dipendenti, per un periodo massimo di due anni, di ridurre il loro orario di lavoro per un minimo di quindici ore, se hanno bisogno di prendersi cura di un familiare a carico. Durante questo periodo, i dipendenti sopportano una riduzione della retribuzione meno che proporzionale rispetto alla riduzione di orario di lavoro, ma sono tenuti a rimborsare tale differenza, percependo la stessa quantità di guadagni ridotti per un periodo equivalente dopo il ritorno al lavoro a tempo pieno. Il *Familienpflegezeit* non è riconosciuto dalla legge, ma è una previsione facoltativa suscettibile di negoziazione individuale o collettiva. Il periodo massimo di congedo post-natale disponibile in Germania è di tre anni, ma la maggior parte di questo non è retribuito; il congedo retribuito è riconosciuto per dodici mesi, più altri due mesi se fruito anche dall'altro genitore. Solo dal terzo anno di età del bambino sono previsti diritti ECEC, prevalentemente in termini di accesso al part-time. Non vi è pertanto continuità tra la fine del congedo parentale retribuito e un diritto ECEC, ma un notevole divario di più di diciotto mesi. Da ultimo, si segnalano prestazioni di assistenza domiciliare per quei genitori che non fanno uso dei servizi ECEC (asili nido, scuole materne e altre strutture istituzionali di assistenza all'infanzia).

2.4. Irlanda – Sono previsti un congedo di maternità e uno parentale[18]. *Materny leave* – Il congedo di maternità ha una durata di quarantadue settimane, di cui almeno due devono essere prese prima della nascita, suscettibile di estensione in caso di eventi particolari legati alla salute del bambino e col consenso del datore di lavoro. E' corrisposta un'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione (o del compenso), in proporzione alle settimane lavorate nell'anno di riferimento, con un minimo di € 217,80 a settimana e fino a un massimo di € 262, per ventisei settimane, mentre le restanti sedici settimane non sono retribuite. L'indennità si cumula solo parzialmente con altri emolumenti che la madre percepisca già dal servizio sociale. L'indennità di maternità è a carico del Fondo delle assicurazioni sociali, finanziato da contributi dei datori di lavoro e dei dipendenti. L'accesso all'indennità di maternità – per il lavoro dipendente e autonomo – presuppone il possesso di particolari requisiti, tra cui l'aver svolto attività lavorativa, nei dodici mesi anteriori alla nascita del bambino, per almeno trentanove settimane. Il diritto al congedo è trasferibile al padre, se la madre muore nelle quaranta settimane dalla nascita, per la parte residua – di astensione dal lavoro e d'indennità – non fruita dalla madre. Se la madre muore nelle ventiquattro settimane dalla nascita, il padre ha un diritto opzionale per il congedo di maternità supplementare. *Paternity leave* – Non è contemplato uno specifico congedo di paternità. *Parental leave* – Della durata di diciotto settimane per ogni genitore per bambino, raddoppiabile o triplicabile in caso di parti multipli. Il congedo è un diritto individuale che non può essere trasferito, salvo che i genitori siano alle dipendenze del medesimo datore di lavoro (possibilità di trasferimento reciproco, previo accordo col datore di lavoro). Non è indennizzato. Il congedo può essere fruito fino all'ottavo anno di vita del bambino e fino al sedicesimo anno nel caso di bambini con disabilità. Il congedo può essere preso in blocchi separati di un minimo di sei settimane continue o a condizioni più favorevoli, previo accordo col datore di lavoro. Possono usufruirne tutti i lavoratori dipendenti che abbiano maturato almeno un anno di anzianità di servizio con l'attuale datore di lavoro. L'utilizzo del congedo parentale presuppone l'assenso del datore di lavoro, nel senso che è possibile rinviarlo fino a sei mesi per motivi aziendali. Eventi quali la malattia del genitore, sospendono la decorrenza del congedo. Un regime particolare è previsto per i genitori adottivi: la madre adottiva (o il genitore solo) ha diritto a quaranta settimane di congedo, con ventiquattro settimane indennizzate (parificato al congedo di maternità). Se il bambino ha meno di tre anni al momento dell'adozione, il congedo parentale non retribuito può essere preso prima che il bambino raggiunga i cinque anni di età. Tuttavia, se il bambino è di età compresa tra i tre e gli otto anni, al momento dell'adozione, il congedo deve essere preso entro due anni dall'adozione. La durata del congedo parentale per i genitori adottivi è pari a sedici settimane non retribuite, fruibile anche frazionato, in caso di malattia del bambino, con l'accordo col datore di lavoro. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – E' previsto un congedo supplementare (tre giorni di congedo pagato in dodici mesi consecutivi, fino ad un limite di cinque giorni, in trentasei mesi consecutivi) in caso di malattia dei congiunti. I dipendenti con dodici mesi di servizio continuo (e

[18] *DREW I., Ireland country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; RUSSELL H., WATSON D., BANKS J., Pregnancy at Work: A National Survey, Dublin: HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority, 2011; DREW E., HUMBERT A. L., Combining motherhood and entrepreneurship: strategies, conflict and costs, in KELLY L., Women Entrepreneurship: New Management and Leadership Models. Santa Barbara CA (forthcoming 2013).*

alla presenza di determinate condizioni di reddito) possono usufruire di un massimo di sessantacinque settimane di aspettativa (frazionabile), per fornire assistenza al partner in presenza di un bambino con una disabilità grave. Durante tale congedo, è possibile lavorare fino a dieci ore la settimana. Le madri che allattano hanno il diritto di adeguare le loro ore di lavoro o, se l'allattamento al seno è possibile sul luogo di lavoro, di prendere pause per l'allattamento fino a quando il bambino è di sei mesi. Al ritorno dal congedo parentale, un dipendente può chiedere una variazione dell'orario di lavoro. I datori di lavoro devono prendere in considerazione tale richiesta, ma non sono tenuti a concederla. Il periodo massimo di congedo post-natale disponibile in Irlanda è di quindici mesi, ma la maggior parte di questo non è retribuito; il congedo retribuito (di maternità) corre per soli 6 mesi. Esiste un diritto ECEC dai tre mesi di età del bambino, anche se solo per il part-time per la scuola materna (15 ore a settimana, per trentotto settimane l'anno).

2.5. Italia – Sono previsti un congedo di maternità, un congedo di paternità e un congedo parentale[19]. *Maternity leave* – Il congedo di maternità è di durata di venti settimane, di cui almeno quattro prima del parto, per l'intero obbligatorio. L'indennità è pari all'ottanta per cento della retribuzione (o del compenso), senza tetto massimo. Per i lavoratori temporanei e quelli agricoli, l'indennizzo è pari all'ottanta per cento della retribuzione dei guadagni convenzionali stabiliti ogni anno dalla legge. L'indennità è corrisposta (direttamente o per il tramite del datore di lavoro) dall'INPS – Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale ed è finanziata da contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a un tasso che varia in relazione al settore di attività. Il congedo è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi che abbiano una posizione previdenziale aperta (nella generalità dei casi, la Gestione separata Inps), pur non essendo obbligatorio – il congedo – per tale categoria. In caso di nascite plurime o premature, la durata del congedo aumenta di dodici settimane. Per i dipendenti pubblici, l'indennità è pari al 100%. Lo stesso livello d'indennità – per i dipendenti privati – può essere riconosciuto dalla contrattazione collettiva, con un'addizionale del 20% a carico dei datori di lavoro. *Paternity leave* – Nella generalità dei casi, la durata del congedo è di un giorno di astensione obbligatoria, riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti. I padri possono usufruire di due giorni aggiuntivi trasferiti dal congedo di maternità, utilizzabili fino a cinque mesi dopo il parto. L'indennità è pari al 100% della retribuzione (o del compenso). I padri, poi – sia lavoratori dipendenti sia autonomi con posizione previdenziale aperta – possono usufruire di tre mesi di permesso retribuito, dopo il parto, nelle seguenti circostanze: morte o grave malattia della madre; abbandono del bambino da parte della madre; bambino affidato alle cure esclusive del padre. Le condizioni di utilizzo sono analoghe a quelle del congedo di maternità. *Parental leave* – Ogni genitore può fruire di sei mesi di congedo (un genitore solo, fino a dieci mesi di congedo), che è

[19] *ADDABBO T., GIOVANNINI D., 2013, Italy country note, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; ADDABBO T., CAIUMI, A., MACCAGNAN A., The allocation of time within Italian couples: exploring its unequal gender distribution and the effect of childcare services, Annales d'Economie et Statistique/Annals of Economics and Statistics, Special Issues On Quantitative Applications with time use data, 2012, Vols. 105/106: 209-230; Banca d'Italia, Il ruolo delle donne nell'economia italiana, Banca d'Italia, Relazione annuale, Roma, 2012; BILLARI F., Teniamo famiglia. Politiche di sostegno: che cosa si può fare di più e meglio, Milano: Università Bocconi editore, 2012; COCCIA G., MUNDO A., Rapporto sulla coesione sociale 2012, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 2012, in http://www.lavoro.gov.it/lavoro/primopiano/20121218_rapporto_coesione_sociale.htm; PAVONE G., La riforma Fornero vista da vicino, 2012, in www.ingenere.it; SARACENO C., LEWIS J., LEIRA A., Families and family policies, Cheltenham, Edward E., 2012; SCHIAVONE R., Maternità e congedi parentali, Milano, Ipsoa Indicitalia, 2012; CRESPI I., ROSSI G., Balancing work & family care: European experiences. Milano, Franco Angeli, 2013; Consigliera Nazionale Pari Opportunità, Congedo per il padre: istruzioni per l'uso, 2013, in http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/In_Evidenza/20130319+Congedo+di+paternit%C3%A0.htm; Consigliera Nazionale Pari Opportunità, Voucher di cura: Istruzioni per l'uso, 2013, in http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/In_Evidenza/20130403+Voucher.htm; Consigliera Nazionale Pari Opportunità, La procedura di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali introdotta dalla L.92/2012, 2013, in http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/In_Evidenza/20130404+Procedura+convalida+dimissioni.htm; ISTAT, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, ne Il benessere equo e sostenibile in Italia, 2013, in http://www.istat.it/it/files/2013/03/3_lavoro-conciliazione.pdf; CARAGNANO R., Il congedo obbligatorio di paternità, i voucher baby-sitting e la fruizione ad ore del congedo parentale, in Dir. relaz. ind., 2013, 1, 192; VETTOR T., Congedo di maternità, di paternità e parentale tra orientamenti giurisprudenziali e recenti novità legislative, in Arg. dir. lav., 2013, 3, 713.*

un diritto individuale e non trasferibile. Complessivamente – ove sia preso da entrambi i genitori – il congedo è di dieci mesi. Se il padre usufruisce di almeno tre mesi di congedo, ha diritto a un mese di congedo supplementare. L'indennità è pari al 30% della retribuzione (o del compenso) quando il congedo è preso per un bambino sotto i tre anni; mentre non è indennizzato se usufruito tra i tre e gli otto anni di età del bambino, salvo particolari condizioni di reddito. E' finanziato come il congedo di maternità. La fruizione del congedo è liberamente modulabile sino agli otto anni di età del bambino. Dalla fine del congedo di maternità fino a undici mesi dopo la nascita, le madri possono scambiare il congedo parentale con *voucher* di € 300 al mese per i costi dell'infanzia. Il congedo parentale è riconosciuto ai genitori lavoratori dipendenti, ad eccezione dei lavoratori domestici e colf. Per i lavoratori autonomi (con posizione previdenziale aperta) è ridotto a tre mesi e può essere usufruito solo durante il primo anno di vita del bambino. Anche il congedo parentale è estendibile in caso di nascita multipla. I genitori adottivi sono parificati a quelli biologici (congedo di maternità e parentale). Nello specifico, per i genitori adottivi il periodo di congedo di maternità non dipende dall'età del bambino adottato e deve iniziare entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia e, in caso di adozione internazionale, può essere preso anche per le visite all'estero in connessione con l'adozione. Il congedo parentale per i genitori adottivi e affidatari è fruibile entro gli otto anni dall'ingresso del bambino in famiglia, sino alla sua maggiore età. L'indennità è pari al 100% della retribuzione (o del compenso) per i primi trenta giorni e del 30% per i successivi cinque mesi, se preso entro i tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – Ciascun genitore ha diritto a permessi per la cura dei familiari a carico, senza limiti per un bambino sotto i tre anni e cinque giorni l'anno per ogni genitore con un bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni. I permessi non sono retribuiti. I dipendenti pubblici e privati hanno diritto a due anni di aspettativa, nel corso della loro tutta la vita lavorativa, in caso di un serio bisogno nella loro famiglia, ad esempio, la disabilità di un bambino o di un altro parente, anche se non convivente. Tale aspettativa è indennizzata dall'INPS (tre giorni pagati al mese). Padri e madri non possono usufruirne contemporaneamente. Fino al dodicesimo anno di età del bambino, le madri lavoratrici dipendenti hanno diritto al part-time (un'ora in meno il giorno, se si lavorano sei ore il giorno o meno, due ore in meno il giorno se si lavora più a lungo), con compensazione integrale della retribuzione. Il diritto al part-time per i padri, invece, sussiste: se la madre è una lavoratrice autonoma o libero professionista; se la madre preferisce non avvalersi del part-time; se la madre è disoccupata; se il padre ha la custodia esclusiva del figlio. I genitori di un bambino di età inferiore a sei anni o di un disabile fino ai diciotto anni, hanno diritto a misure di flessibilità nel lavoro, che possono essere negate, dal datore di lavoro, alla presenza di comprovate ragioni aziendali. Il periodo massimo di congedo post-natale disponibile in Italia è di quindici mesi (compreso un mese bonus se il padre ne utilizza tre di congedo parentale). Non si riscontrano diritti ECEC.

2.6. Paesi Bassi – Sono previsti un congedo di maternità (*zwangerschaps-en bevallingsverlof*), uno di paternità (*kraamverlof*) e un congedo parentale (*ouderschapsverlof*)[20]. *Maternity leave* –

[20] *DULK L. DEN, Netherlands country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; BEEKSMA M., JUNGER-VAN HOORN L., Faciliteiten arbeid en zorg 2009 Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg-faciliteiten, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010; VAN LUIJN H., KEUZENKAMP S., Werkt verlof? Het gebruik van regeling voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2004; Centraal Bureau voor de Statistiek, Ouderschapsverlof; gebruik en duur, 2012, in http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=72022ned&D1=0-4&D2=a&D3=0&D4=0,2-11&VW=T; MERENS A., HARTGERS M., BRAKEL M. VAN DEN, Emancipatiemonitor, SCP & CBS. 2012; MOOREN F. VAN DER , DE VRIES J., Vooral hoogopgeleide, voltijds werkende vrouw neemt ouderschapsverlof op, Webmagazine, maandag 4 april 2011, Centraal Bureau voor de Statistiek; EWALDS D., Ouderschapsverlof in de marksector meestal niet betaald, Webmagazine, woensdag 15 december 2010, Centraal Bureau voor de Statistiek; Centraal Bureau voor de Statistiek, Werknemers; zorg voor ziek familielid en gebruik van verlofregelingen, 2012, in http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71516ned&LA=NL; ANNINK A., DULK. L. DEN, Autonomy: the panacea for self-employed women's worklife balance?, Community, Work & Family, 2012, Vol. 15, No. 4: 383-402; VRIES DE J., Meeste werknemers nemen geen verlof op om voor ziek familielid te zorgen, Webmagazine maandag 12 juli 2010, Centraal Bureau voor de Statistiek; SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Beleidsdoorlichting Arbeid en Zorg, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; PORTEGIJS W., KEUZENKAMP S., Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2008; PORTEGIJS W., Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken, Sociaal en*

Della durata di sedici settimane obbligatorie, deve iniziare almeno quattro settimane prima della nascita (in alternativa, fino a sei settimane prima della nascita). Se il parto è successivo alla data prevista, il periodo di congedo prenatale usufruito in più non è dedotto da quello post-natale. L'indennità è pari al 100 per cento della retribuzione (o del compenso), con un tetto massimo giornaliero equivalente all'indennità di malattia (€ 194,85). L'indennità è a carico del fondo di disoccupazione, finanziato dai datori di lavoro e per una piccola quota dai lavoratori (4,15% del monte retributivo). Riconosciuto anche alle lavoratrici autonome, che hanno parimenti diritto a sedici settimane di congedo indennizzato, fino a un massimo del 100% del salario minimo legale (€ 1.469,40 al mese, al lordo delle imposte). Non sono previste deroghe in ragione di parti multipli o prematuri, ovvero problemi di salute della mamma o del bambino. *Paternity leave* – Riconosciuto ai lavoratori dipendenti, per la durata di due giorni di lavoro alla nascita di un figlio, indennizzato al 100% della retribuzione, senza tetto massimo e interamente a carico del datore di lavoro. Il padre può usufruirne entro quattro settimane dopo la nascita del bambino. Non sono previste deroghe. *Parental leave* – Della durata complessiva pari a ventisei volte il numero di ore di lavoro settimanale per genitore: trattasi di diritto individuale non trasferibile, da fruirsi a tempo parziale, salvo l'assenso al tempo pieno da parte del datore di lavoro, necessario anche per ogni altra modulazione durante il periodo di utilizzo (sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino). Vi sono varie possibilità di part-time, ad esempio si può prendere un solo giorno di congedo parentale a settimana, il che permette di estendere il periodo di congedo per un tempo ancora più lungo. Il congedo parentale non è indennizzato, salvi i benefici fiscali, ovvero i genitori che ne usufruiscono hanno diritto ad una riduzione d'imposta di € 4,24 per ogni ora di astensione dal lavoro. Possono utilizzare tale congedo tutti i lavoratori dipendenti con un anno di anzianità di servizio continuativa presso l'attuale datore di lavoro. In caso di parto plurimo, i genitori hanno diritto a un congedo supplementare. La disciplina del congedo parentale è derogabile, anche *in pejus*, tramite la contrattazione aziendale. I genitori adottivi sono parzialmente equiparati. Nello specifico, ciascun genitore adottivo ha diritto a quattro settimane di congedo assimilato a quello di maternità e pari diritti di accesso al congedo parentale. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – L'ordinamento riconosce altresì un "congedo di breve durata", fino a un massimo di dieci giorni in un anno, per la cura del bambino malato, del partner malato o di un genitore. E' indennizzato al 70% della retribuzione direttamente dal datore di lavoro. In ogni caso: il datore di lavoro può rifiutarsi di concedere il congedo per comprovati motivi aziendali; l'assistenza deve presentare carattere di necessità rispetto alla patologia del familiare e deve essere fornita direttamente dal dipendente interessato. In ipotesi di stato patologico di gravità tale da procurare la morte, i lavoratori dipendenti hanno diritto a un "congedo a lungo termine", non retribuito, per un monte orario complessivo sino a sei volte le ore di lavoro settimanali, da fruire in part-time, salvo l'assenso del datore di lavoro al godimento a tempo pieno o a diverse modulazioni dello stesso. Anche in tal caso, il congedo è rifiutabile per superiori e comprovate esigenze aziendali. E' previsto altresì un "congedo di emergenza" (es. malore improvviso di un familiare), che può durare da poche ore a un paio di giorni, retribuito al 100% dal datore di lavoro. Inoltre, i lavoratori in possesso di un anno di anzianità di servizio continuativa presso l'attuale datore di lavoro – che occupi almeno dieci dipendenti – hanno diritto di modulare l'orario di lavoro (*Arbeidstijdenwet*), salvo superiori e comprovate esigenze aziendali. Per la prima infanzia, è previsto un diritto ECEC dai quattro anni di età, anche se solo per il part-time scuola (22 ore una settimana durante il periodo scolastico), quindi senza continuità con i periodi di congedo.

2.7. Spagna – Sono previsti un congedo di maternità (*permiso y prestacion por maternidad*), un congedo di paternità (*permiso por Nacimiento* e *permiso de paternidad*) e un congedo parentale (*excedencia por cuidado de hijos*)[21]. *Maternity leave*

Cultureel Planbureau; ROBEYNS I., Should maternity leave be expanded?, Ethics and Social Welfare, 2012, Vol. 6, N0. 2: 206-212; DULK L. DEN, PETERS P., POUTSMA E., Variations in adoption of workplace workfamily arrangements in Europe: the influence of welfare state regime and organizational characteristics, The International Journal of Human Resource Management, 2012, Vol. 23, No. 13: 2785-2808.

[21] ESCOBEDO A., MEIL G., Spain country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; ESCOBEDO A., NAVARRO L., Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europa: Informe de resultados de la Muestra Continua de Vidas Laborales, FIPROS, Ministerio de Trabajo. Available, 2007, in www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097543.pdf; ESCOBEDO A., NAVARRO L., FLAQUER, L., El impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo. Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con

– La durata del congedo di maternità (prima e dopo la nascita) è di sedici settimane: sei sono obbligatorie e devono essere prese dopo la nascita, mentre le restanti dieci possono essere fruite indifferentemente prima o dopo la nascita. Vi è poi la possibilità di usufruire sino a ulteriori quattro settimane, cumulando il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro (*permiso de lactancia*). E' riconosciuta un'indennità del 100% della retribuzione (o del compenso), fino a un massimo di € 3.262,50 al mese e un'indennità forfettaria (€ 532,51 al mese o € 17,75 al giorno, per 42 giorni o 57 giorni per le madri sole, nascite plurime, bambino con handicap) a tutte le lavoratrici che non soddisfano i requisiti di ammissibilità, ovvero che non abbiano accumulato 180 giorni di contributi sociali negli ultimi sette anni o 360 giorni durante la vita lavorativa. Tale requisito di ammissibilità non vale per le donne di età inferiore ai ventuno anni e, per le donne di età compresa tra i 21 e 26 anni, è ridotto a 90 giorni di copertura contributiva nei sette anni precedenti, o 180 giorni durante la vita lavorativa. Le indennità sono finanziate da contributi sociali dei datori di lavoro e dei dipendenti. Il congedo, riconosciuto anche alle lavoratrici autonome, può essere fruito pure a tempo parziale, ad eccezione delle sei settimane successive alla nascita. Nel caso di nascite multiple (o di adozione plurima) o di nascita di un bambino con handicap, si ha diritto a due settimane in più di congedo per ogni bambino. Nel caso di un parto prematuro o di ospedalizzazione infantile, il congedo di maternità è esteso fino a tredici settimane. Il diritto al congedo di maternità è usufruibile dai padri fino a un massimo di dieci settimane, a condizione che il trasferimento non metta in pericolo la salute della madre. Al contempo, è usufruibile in condivisione in regime part-time. Se la madre muore, il padre può usufruire del congedo di maternità indipendentemente dalla precedente situazione occupazionale della madre. Rientra poi nell'ambito del congedo di maternità il diritto – per le donne in gravidanza lavoratrici e le madri che allattano i neonati di meno di nove mesi di età – di essere trasferite in un altro posto di lavoro con condizioni compatibili con lo stato di salute della madre e senza rischi per il bambino. Se il trasferimento non è possibile, per motivi oggettivi o esigenze aziendali, la madre ha diritto a un congedo anticipato (indennizzato al 100% della retribuzione o del compenso), che dura fino all'inizio del congedo di maternità o fino al raggiungimento dei nove mesi di età del bambino. *Paternity leave* – Trattasi di diritto di genere neutro (incluse le coppie omosessuali), la cui durata è di quindici giorni di calendario. Tale congedo è coperto da indennità pari al 100% della retribuzione, con tetto massimo e condizioni di ammissibilità in analogia al congedo di maternità. L'indennità è a carico del Fondo per la previdenza sociale, finanziato con i contributi datoriali e dei lavoratori dipendenti. I primi due giorni di congedo devono essere utilizzati al momento della nascita (*permiso por Nacimiento*), incrementabili di ulteriori due giorni in caso di lavoratori itineranti. I restanti tredici giorni di congedo di paternità (*permiso de paternidad*) possono essere utilizzati durante o subito dopo la fine del congedo di maternità (nel settore privato; nel pubblico, invece, i quindici giorni vanno usufruiti in un blocco unico, pur riscontrandosi talune variazioni nelle legislazioni regionali). Il congedo di paternità può essere fruito in regime part-time d'accordo col datore di lavoro. Anche tale congedo è prorogato di due giorni per ogni bambino in caso di nascite multiple (o adozione) o se il bambino ha

menores de tres años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, FIPROS, 2008, in http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/119803.pdf; ESCOT L., FERNÁNDEZ-CORNEJO J. A., Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?, Madrid: Colección Estudios e Investigaciones, Instituto de la Mujer, 2012, in http://www.ucm.es/centros/cont/descargas/documento38578.pdf; LAPUERTA I., Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain, Doctoral thesis: Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2012, in http://www.tdx.cat/handle/10803/81708; ROMERO-BALSAS P., Fathers taking paternity leave in Spain: which characteristics foster and which hampers the use of paternity leave, Sociologia e Politiche Sociali, 2012, Special Vol. 15: 105-130; WALL K., ESCOBEDO A., Leave Policy Models and the Articulation of Work and Family in Europe: a comparative perspective, in MORENO ALMUDENA A., Family Well-Being: European Perspectives. Social Indicators Research Series. London: Springer, 2012; LAPUERTA I., ¿Influyen las políticas autónomicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 2013, No. 141: 29-60; LAPUERTA I., Is part-time parental leave an alternative? First-time mothers' employment decisions after childbirth in Spain, in MARTÍN-GARCÍA T., Spain and Italy: as similar as Thought? A comparative reflection on living arrangements and family relationships, London: Springer, 2013; ROMERO-BALSAS P., MUNTANYOLA-SAURA D., ROGERO-GARCÍA J., Decision-making factors within paternity and parental leaves: why Spanish fathers take time off from work, Gender, Work and Organization, 2013, DOI: 10.1111/gwao.12004.

una disabilità, e da 15 a 20 giorni per le famiglie numerose o famiglie con una persona disabile. *Parental leave* – Ciascun genitore ha diritto a usufruire di tale congedo fino a tutti i tre anni dopo il parto (nei limiti della durata del contratto di lavoro, se a tempo determinato). Trattasi di diritto individuale che, se fruito dopo il primo anno dalla nascita, non garantisce il ritorno allo stesso posto di lavoro, ma l'adibizione a mansioni equivalenti o di pari livello. Il congedo non è indennizzato, salvo previsioni di favore della legislazione regionale e con garanzia, in ogni caso, dell'anzianità contributiva. Non è usufruibile dai lavoratori autonomi. Se entrambi i genitori lavorano per la stessa azienda, il datore di lavoro può porre restrizioni all'uso comune del congedo, alla presenza di motivi aziendali. I genitori adottivi o affidatari sono parificati (fino all'età di sei anni del bambino o più, in caso di esigenze supplementari, ad esempio disabilità, adozioni internazionali). *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – Ciascun lavoratore ha diritto a permessi retribuiti (*permiso por enfermedad tomba de un familiare*) per la cura del bambino malato o per altri motivi familiari (malattia grave, ricovero o morte di un soggetto di secondo grado di parentela o di affinità). I genitori hanno diritto a un congedo a tempo pieno o part-time (con una riduzione minima del 50% del tempo di lavoro) per prendersi cura di un bambino affetto da grave malattia – fino al diciottesimo anno di età – in caso di ricovero ospedaliero o necessità di assistenza domiciliare continua (previa certificazione del servizio sanitario pubblico). Tale congedo inerisce a patologie individuate (sono inclusi 109 tipi di malattie) ed è indennizzato al pari dell'assicurazione malattia, in presenza dei requisiti contributivi richiesti per il congedo di maternità e di paternità. Ogni lavoratore può richiedere fino a due anni di congedo non retribuito, ma con anzianità contributiva (tre anni per i dipendenti pubblici) (*excedencia por cuidado de un familiare*), o di ridurre le ore di lavoro fino alla metà (*reducción de Jornada por cuidado de un familiare*), per prendersi cura di un familiare a carico (fino al secondo grado di parentela o di affinità) in caso di malattia grave, invalidità o vecchiaia. Nei casi di non autosufficienza cronica, si ha diritto a ricevere un'indennità a copertura dei costi dell'assistenza (badante in coabitazione). Nel corso dei primi nove mesi dopo la nascita del bambino (12 mesi nel settore pubblico), le madri lavoratrici hanno diritto a un'ora di assenza (modulabile) durante la giornata di lavoro senza perdita di guadagno, a carico dei datori di lavoro (*permiso de lactancia*, cumulabile col congedo di maternità). Quest'assenza è pagata dal datore di lavoro. Il periodo può essere ripartito in due mezze ore o sostituito da un accorciamento mezz'ora della normale giornata di lavoro. Se entrambi i genitori sono al lavoro, la madre può trasferire tale diritto al padre o al partner. Ciascun genitore può ridurre la giornata lavorativa sino alla metà, per prendersi cura di un figlio fino all'ottavo anno o accudire un figlio disabile (*Reducción de Jornada por guarda de un hijo*). I dipendenti possono decidere, nell'ambito del loro normale orario di lavoro, l'entità e il periodo di riduzione. Trattasi di diritto individuale, non indennizzato, ma con anzianità contributiva fino a due anni. Condizioni di maggior favore sono previste per i dipendenti pubblici. La legge spagnola sull'istruzione (*Ley Orgánica de Educación*) riconosce un primo diritto ECEC dai tre anni in poi (accesso all'asilo nido/scuola materna), quindi, non necessariamente in continuità con il periodo di congedo.

2.8. Svezia – Sono previsti un congedo anteriore al parto (*graviditetsspenning*), uno successivo alla nascita o all'adozione (*tillfällig föräldrapenning i Samband med fienili födelse eller adoption*) e un congedo parentale (*föräldraförsäkring*) [22]. *Maternity leave* – Il congedo

[22] *DUVANDER A. Z., HAAS L., Sweden country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; LINDQUIST G. S., WADENSJÖ E., Inte bara socialförsäkringar – Komplettrande ersättningar vid inkomstbortfall. Rapport till expertgruppen för studier i samhällsekonomi; Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet, 2005, in www.regeringen.se/sb/d/5225/a/52073;*
Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency], Social insurance in figures 2012, 2012, in www.försäkringskassan.se; Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency], Outnyttjad föräldrapenning, Socialförsäkringsrappoint, 2010:14, 2010, in www.försäkringskassan.se; Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency], Föräldrapenning. Analys av användandet 1974-2011, Socialförsäkringsrapport 2012:9, 2012; DUVANDER A., JOHANSSON M., Ett jämställt uttag? Reformer inom föräldraförsäkringen, Rapport 2012:4, Inspectorate of Social Insurance, 2012, in http://www.inspsf.se/; Statistiska Centralbyrån, Nyttjande av kommunalt vårnadsbidrag, 2011, in www.scb.se/statistik/_.../
HE0000_2011H02_BR_BEFT1201.pdf.; Statististika Centralbyrån, På tal om kvinnor och män, 2010, in www.scb.se.; DUVANDER A., JOHANSSON M., What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?, Journal of European Social Policy, 2012, Vol. 22, No. 3: 319-330; FAHLÉN S., Facets of work-life balance across Europe. How the interplay of institutional contexts, work arrangements and individual resources affect capabilities for having a family and for being involved in

di maternità è obbligatorio nelle due settimane antecedenti e successive al parto. Secondo la tipologia d'impiego, poi le donne in gravidanza hanno diritto ad usufruire: di un congedo a tempo indeterminato (indennizzato all'ottanta per cento della retribuzione) in caso di occupazione rischiosa per la salute del feto e in difetto di alternativa di impiego; fino a cinquanta giorni di congedo (indennizzato all'ottanta per cento della retribuzione), negli ultimi sessanta giorni di gravidanza, nell'ipotesi di lavoro fisicamente impegnativo. Dopo il parto – o l'adozione – sono previste due settimane lavorative di congedo, incrementato in caso di parto multiplo e indennizzato all'ottanta per cento dei guadagni, fino a un tetto massimo di SEK 333,700 l'anno (€ 39.277). Il pagamento è disposto dall'Agenzia svedese delle assicurazioni sociali, con contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori. *Paternity leave* – Non è contemplato un autonomo congedo di paternità. Il congedo successivo al parto, infatti, è di genere neutro, fruibile sia dalla madre sia dal padre o da persona vicina alla madre in caso di padre ignoto. *Parental leave* – Ogni genitore ha il diritto di prendere un congedo dal lavoro fino ai diciotto mesi di età del bambino. Fino all'ottavo anno di età del bambino (o la fine del primo anno di scuola), poi, sono previsti 480 giorni di permesso retribuito per ogni famiglia, di cui sessanta giorni riservati a ciascun genitore e non trasferibili all'altro (*mammamånader* o "quota della madre" e *pappamånader* o "quota del padre"). Tale congedo è indennizzato per 390 giorni all'ottanta per cento dei guadagni fino a un tetto di annuo di SEK 445,000 (€ 51.864), mentre per i restanti novanta giorni è previsto un pagamento forfettario di SEK 180 al giorno (€ 21). Si ha diritto all'indennizzo a condizione che il genitore richiedente abbia avuto un reddito di oltre SEK 225 (€ 26) al giorno per 240 giorni prima della data presunta del parto o dell'adozione. Il pagamento è disposto dall'Agenzia svedese delle assicurazioni sociali, con contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori. E' previsto un incentivo affinché di tale congedo usufruiscano paritariamente entrambi i genitori (*jämställdhetsbonus*). I 480 giorni di congedo possono essere utilizzati anche in regime part-time e sono modulabili in diversi blocchi temporali, d'accordo con il datore di lavoro. Possono essere fruiti contemporaneamente da entrambi i genitori nel limite di trenta giorni, fino a un anno di età del bambino (*dubbeldagar*). In caso di nascite multiple, si ha diritto a permessi retribuiti aggiuntivi. In caso di affido esclusivo del bambino, il congedo spetta interamente al genitore affidatario. Si segnala il ricorso alla contrattazione collettiva per la definizione dei livelli d'indennizzo, con previsione di trattamenti retributivi migliorativi rispetto al tetto di legge. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – Ulteriori misure di indennizzo sono previste a livello comunale, in alternativa all'utilizzo dei servizi di assistenza all'infanzia. Fino al dodicesimo anno di età sono usufruibili altri 120 giorni di congedo parentale temporaneo (*tillfällig föräldrapenning*) in caso di malattia del bambino, indennizzato all'ottanta per cento dei guadagni, fino a un massimo annuale di SEK 333,700 (€ 39.277). In caso di malattia di durata superiore ai sei mesi o disabilità del bambino, i genitori ricevono un assegno di assistenza (*vårdbidrag*), fino al diciannovesimo anno di età. Sono altresì previste delle misure di flessibilità al lavoro, con diritto al part-time sino all'età di otto anni del bambino o al completamento del primo anno di scuola. Il sistema svedese, poi, riconosce un diritto ECEC dal primo anno di età del bambino, disponibile a tempo pieno (o a part-time) nei centri di assistenza all'infanzia o in famiglia.

2.9. Regno Unito – Sono previsti un congedo di maternità, uno di paternità e un

---

family life, Dissertation 53, Department of Sociology, Stockholm University, 2012; KARIMI A., LINDAHL E., THOURSIE P., Labour supply responses to paid parental leave, Working Paper 2012:22, 2012, Uppsala: IFAU, in http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2012/wp12-22-Laboursupply-responses-to-paid-parental-leave.pdf; LARSSON J., Studier i tidsmässign välfärd – med focus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer, Doctoral thesis: Department of Sociology, University of Gothenburg, 2012; LINDSTRÖM E. A., Gender bias in parental leave: Evidence from Sweden, Journal of Family and Economic Issues, 2012, DOI: 10.1007/s10834-012-9324-1; WELLS M., SARKADI A., Do father-friendly policies promote father-friendly childrearing practices? A review of Swedish parental leave and child health centers, Journal of Child and Family Studies, 2012, Vol. 21, No. 1: 25-31; EKBERG J., ERIKSSON R., FRIEBEL G., Parental leave – a policy evaluation of the Swedish "daddy month" reform, Journal of Public Economics, 2013, Vol. 97:131-143; HAAS L., HWANG C. P., Trade union support for fathers use of work-family benefits – Lessons from Sweden, Community, Work and Family, 2013, Vol. 16, No. 1: 46-67; HAAS L., HWANG C. P., Fatherhood and social policy in Scandinavia, in SCHWALB D., SCHWALB B., LAMB M., Fathers in Cultural Context. New York: Routledge, 2013, Pp. 303-330; VIKMAN U., Paid parental leave to immigrants: An obstacle to labor market entrance?, Working Paper 2013:4. Uppsala: IFAU, 2013.

congedo parentale[23]. *Maternity leave* – Il congedo di maternità è della durata di cinquantadue settimane, fruibile dall'undicesima settimana anteriore al parto e utilizzabile, obbligatoriamente, nelle due settimane successive al parto (quattro, in caso di lavoro operaio). E' indennizzato al 90% dei guadagni per trentanove settimane (sei senza tetto massimo), mentre le restanti tredici settimane non sono retribuite. Il pagamento è disposto dai datori di lavoro, rimborsato nella quasi totalità (90%) dall'assicurazione nazionale. La contribuzione è parimenti a carico dei datori di lavoro. Possono usufruire del congedo: tutte le lavoratrici dipendenti che abbiano lavorato per ventisei settimane continue, per l'attuale datore di lavoro, fino alla quindicesima settimana anteriore al parto; le donne non occupate alla data del parto – e le lavoratrici autonome – con ventisei settimane complessive di lavoro nelle sessantasei precedenti al parto e che abbiano guadagnato almeno trenta sterline a settimana. Si prevede la possibilità per il padre di usufruire, al posto della madre, del congedo di maternità, dalla ventesima settimana dal parto e sino al compimento del primo anno di età del bambino. Tale porzione di congedo è utilizzabile fino a un massimo di ventisei settimane e, in ogni caso, nei limiti del periodo residuo del congedo di maternità. E' indennizzabile fino a un massimo di diciannove settimane, nei limiti dell'indennizzo già fruito dalla madre. I padri che intendono fruire di tale congedo devono dare al loro datore di lavoro un preavviso di otto settimane e, come le madri, devono possedere l'analogo requisito di continuità lavorativa presso l'attuale datore di lavoro. In caso di morte della madre, il congedo è fruibile prima della ventesima settimana dalla nascita del bambino e il periodo massimo è esteso a trentanove settimane. Attraverso la contrattazione collettiva, anche aziendale, è possibile prevedere trattamenti di favore. *Paternity leave* – Dall'aprile 2011, attraverso l'*Additional Paternity Leave Regulations* 2010, si riscontra anche un autonomo congedo di paternità, della durata di due settimane, indennizzato al 90% dei guadagni, fruibile nei cinquantasei giorni successivi al parto, per i padri – o compagni della madre – che abbiano l'analogo requisito di continuità lavorativa previsto per le madri. *Parental leave* – Di durata di diciotto settimane per ciascun genitore, fino al compimento del quinto anno di età del bambino (diciotto anni, in caso di disabilità), con un massimo di quattro settimane fruibili in un anno solare (salvo diverso accordo col datore di lavoro) e modulabile in diversi blocchi temporali. Il congedo parentale non è indennizzato. Il genitore avente diritto deve essere in possesso di un anno di continuità lavorativa con l'attuale datore di lavoro. I genitori adottivi sono parificati a quelli biologici. Nella disciplina dei congedi parentali si registra la prevalenza della contrattazione collettiva: la legge riconosce delle garanzie minime, in un'ottica sussidiaria, dando rilievo all'autonomia delle parti, nei singoli contesti aziendali e in considerazione delle ragioni produttive. *Ulteriori misure a sostegno della genitorialità e politiche di educazione e cura ECEC* – I lavoratori dipendenti possono prendere "un ragionevole lasso di tempo dal lavoro per far fronte a imprevisti o emergenze improvvise che colpiscono un dipendente". La normativa non definisce ciò che è "ragionevole", che varia in ordine alle differenti

---

[23] *O'BRIEN M., MOSS P., KOSLOWSKI A., DALY M., United Kingdom country note, 2013, in MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; Department for Business, Innovations and Skills, Pregnancy and Work: what you need to know as an employee for babies due on or after 3rd April 2011. London: BIS, 2011, in http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employmentmatters/docs/p/10-1168-pregnancy-and-work-employee; HAYWARD B., FONG B., THORNTON A., The Third Work–Life Balance Employer Survey: Executive Summary, Employment Relations Research Series No. 86. London: Department for Business (DBERR), 2007, in: http://www.berr.gov.uk/files/file42645.pdf; Department for Business, Innovation and Skills, Modern Workplaces, 2011, in http://www.bis.gov.uk/news/topstories/2011/May/modern-workplaces; CHANFREAU J., GOWLAND S., LANCASTER Z., POOLE E., TIPPING S., TOOMSE M., Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey 2009/2010, Department of Work and Pensions Research Report, 2011, No 777, in http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp; SMEATON S., MARSH A., Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005, Employment Relations Research Series, No. 50, London: Department of Trade and Industry, 2006, in http://www.berr.gov.uk/files/file27446.pdf; HOOKER H., NEATHY F., CASEBOURNE J., MUNRO M., The Third Work-Life Balance Employees Survey: Executive Summary, Employment Relations Research Series No. 58, London: DTI, 2006; DALY M., Making policy for care: Experience in Europe and its implications for Asia, International Journal of Sociology and Social Policy, 2011, Vol. 32, No. 11/12: 623-35; FAGAN C., NORMAN N., Trends and social divisions in maternal employment patterns following maternity leave in the UK, International Journal of Sociology and Social Policy, 2012, Vol. 32, No. 9/10: 544 – 560; MOONEY A., BRANNEN J., WIGFALL V., PARUTIS V., The impact of employment on fatherhood across family generations in white British, Polish and Irish origin families, Community Work and Family, 2012, in http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.746575 2.*

situazioni di emergenza. E' riconosciuto altresì un diritto alla modulazione flessibile dell'orario di lavoro in caso di malattia e disabilità del bambino (sino al diciottesimo anno di età), da contemperare, però, con le esigenze aziendali, quindi rifiutabile, dal datore di lavoro, alla presenza di comprovati motivi oggettivi. Si rinviene un diritto ECEC dai tre anni di età anche se solo per la scuola materna a tempo parziale (15 ore a settimana per 38 settimane all'anno).

3. Conclusioni

Dall'esame dei singoli sistemi considerati, su impulso del legislatore europeo, si riscontra una progressiva tendenza alla condivisione del ruolo genitoriale, in una prospettiva di parità di genere, con bilanciamento tra gli impegni familiari e quelli lavorativi, non più a scapito delle esigenze di carriera delle sole lavoratrici madri, anzitutto attraverso la valorizzazione delle politiche di congedo parentale e di paternità. In Europa, i paesi nordici rappresentano un paradigma in termini di sviluppo delle politiche di conciliazione tra esigenze familiari e lavorative, incentrate all'effettivo coinvolgimento dei padri nella cura dei figli: alle politiche di congedo parentale e di paternità – introdotte sin dagli anni '70 e che hanno nel tempo indirizzato tutti gli strumenti di conciliazione, precorrendo così le linee guida a livello europeo – si deve la progressiva affermazione di una cultura paritaria della genitorialità, con superamento degli stereotipi di genere ed evidenti benefici in termini di occupazione femminile e di fertilità.

Nello specifico[24], i più alti livelli di occupazione tra le donne con bambini in età prescolare si trovano in Svezia, Danimarca e Paesi Bassi, mentre tra i paesi con i tassi più bassi spicca l'Italia. Germania, Paesi Bassi e Regno Unito hanno il 40% o più di famiglie con un genitore lavoratore a tempo parziale, mentre l'altro ha un lavoro a tempo pieno. I Paesi Bassi, in particolare, presentano un elevato tasso di occupazione femminile in generale e molto elevato di occupazione a tempo parziale (cioè quasi tutte le madri impiegate hanno un lavoro a tempo parziale). Sul ricorso al congedo di paternità, EIRO (200457) conclude che "i dati disponibili mostrano un numero relativamente significativo di tasso di utilizzo": due terzi o più dei padri fruiscono dei congedi di paternità retribuiti in Danimarca, Francia, Svezia, Paesi Bassi e Regno Unito. Qualora il congedo parentale non sia retribuito, come in Irlanda, Spagna e Regno Unito, non esistono statistiche regolari. Si è rilevato, comunque, che in Spagna, nel 2011, il ricorso al congedo parentale è corrisposto al 7,2% delle nascite in quell'anno. Mentre in un sondaggio del 2012, nel Regno Unito, solo l'undici per cento dei genitori con un bambino sotto i sei anni ha riferito di prendere un congedo parentale. Qualora il congedo sia solo un diritto di famiglia, l'uso da parte dei padri è basso (nel senso che, ove il congedo può essere condiviso tra i genitori, i padri usufruiscono solo di una piccola porzione). Tuttavia, se il congedo parentale ha sia un elemento di diritto individuale ed è relativamente ben pagato, l'uso dei padri è più alto, anche se non uguale all'utilizzo da parte delle madri. Ciò si riscontra, in particolare, nei paesi dell'Europa settentrionale. Tra i genitori dei bambini nati nel 2005 in Danimarca, il 24% dei padri e il 94% delle madri hanno usufruito del congedo parentale; in media, le madri hanno ventotto settimane di congedo, e i padri otto. In Svezia, il 90% dei padri di bambini nati nel 1998 ha usufruito di congedi parentali prima dell'età di otto anni del bambino. Nel 2011, il 44% dei beneficiari del congedo parentale erano uomini, rispetto al 56% che erano donne, anche se in media le madri hanno fruito di novantacinque giorni e i padri di trentasette. Tra i paesi dell'UE, sempre di rilievo, la Germania. La riforma del 2007 del congedo, con un'impronta evidente a favore di quello di parentale, ha avuto un impatto immediato: la percentuale dei padri in congedo è aumentata più di otto volte, dal 3,3% del 2006 al 27,8% con riferimento ai bambini nati nel terzo trimestre del 2011. I dati delle indagini recenti provenienti dal Regno Unito mostrano che quasi un quarto dei dipendenti con bambini sotto i sei anni ha chiesto di lavorare in modo flessibile; dato, questo, che sale al 36% tra le donne con un bambino sotto i sei anni. In ultimo, i Paesi Bassi hanno introdotto un simile, anche se più ampio, diritto di richiedere orari più flessibili nel 2000. Una valutazione dopo due anni e mezzo ha recensito che il 26% dei dipendenti aveva voluto lavorare di meno (27% per gli uomini, 24% per le donne).

4. Quadro sinottico sulle politiche di congedo

Danimarca – *Maternity leave* - Diciotto settimane, indennizzate al 90% dei guadagni. *Paternity leave* - Due settimane, indennizzate al 90% dei guadagni. *Parental leave* - Trentadue settimane per ciascun nucleo familiare, fruibili, da ciascun genitore, fino a quarantotto settimane di età del bambino. Indennizzate al 90% dei guadagni.
Francia – *Maternity leave* - Sedici settimane, indennizzate al 100% dei guadagni. *Paternity leave*

[24] *Cfr. MOSS P., International Review of Leave Policies and Research 2013, cit.; FASANO A.., La conciliazione tra tempi di cura e lavoro in alcuni paesi europei, 2009, http://www.diss.uniroma1.it/sites/default/files/SemPer_Fasano.pdf.*

- Due settimane, indennizzate al 100% dei guadagni. *Parental leave* - Riconosciuto ad entrambi i genitori sino al raggiungimento dell'età di tre anni del bambino, con possibilità di lavorare tra le sedici e le trentadue ore settimanali. Il congedo parentale è indennizzato con un importo forfettario.

Germania – *Maternity leave* - Quattordici settimane, indennizzate al 100% dei guadagni. *Paternity leave* - Non previsto. *Parental leave* - Riconosciuto a entrambi i genitori sino al raggiungimento dell'età di tre anni del bambino, fruibile contemporaneamente. E' corrisposto un "assegno parentale", per un periodo di dodici mesi, ad un tasso di sostituzione del 67% del reddito medio del genitore percipiente durante i dodici mesi precedenti il parto.

Irlanda – *Maternity leave* - Quarantadue settimane, indennizzate all'ottanta per cento dei guadagni. *Paternity leave* - Non previsto. *Parental leave* - Diciotto settimane per ciascun genitore, fruibili fino all'ottavo anno di età del bambino, non trasferibili e non indennizzate.

Italia – *Maternity leave* - Venti settimane, indennizzate all'ottanta per cento dei guadagni. *Paternity leave* - Un giorno di astensione obbligatoria, indennizzato al 100% dei guadagni. *Parental leave* - Ogni genitore può fruire di sei mesi di congedo sino agli otto anni di età del bambino. E' un diritto individuale e non trasferibile. Ove sia preso da entrambi i genitori, il congedo è di dieci mesi. L'indennità è pari al 30% dei guadagni sino al terzo anno di età del bambino.

Paesi Bassi – *Maternity leave* - Sedici settimane, indennizzate al 100% dei guadagni. *Paternity leave* - Due giorni, indennizzati al 100% dei guadagni. *Parental leave* - Della durata complessiva pari a ventisei volte il numero di ore di lavoro settimanale per ogni genitore per bambino. Trattasi di diritto individuale non trasferibile, da fruirsi a tempo parziale, salvo l'assenso al tempo pieno da parte del datore di lavoro, necessario anche ogni altra modulazione durante il periodo di fruizione (sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino).

Spagna – *Maternity leave* - Sedici settimane, indennizzate al 100% dei guadagni. *Paternity leave* - Quindici giorni, indennizzati al 100% dei guadagni. *Parental leave* - Fino a tre anni di età del bambino, non indennizzato. Trattasi di diritto individuale non trasferibile.

Svezia – *Maternity leave* - Quattro settimane, indennizzate all'ottanta per cento dei guadagni. *Paternity leave* - Non previsto. *Parental leave* - Ogni genitore ha il diritto di prendere un congedo dal lavoro fino ai diciotto mesi di età del bambino. Fino all'ottavo anno di età del bambino (o la fine del primo anno di scuola), poi, sono previsti 480 giorni di permesso retribuito per ogni famiglia, di cui sessanta giorni riservati a ciascun genitore e non trasferibili all'altro. Tale congedo è indennizzato per 390 giorni all'ottanta per cento dei guadagni, mentre per i restanti novanta giorni è previsto un pagamento forfettario al giorno.

Regno Unito – *Maternity leave* - Cinquantadue settimane, indennizzate al 90% dei guadagni per trentanove settimane, mentre le restanti tredici non sono retribuite. *Paternity leave* - Due settimane, indennizzate al 90% dei guadagni. *Parental leave* - Di durata di diciotto settimane per ciascun genitore, fino al compimento del quinto anno di età del bambino, con un massimo di quattro settimane fruibili in un anno solare. Non è indennizzato.

2) La conciliazione tra i tempi di lavoro e le esigenze di cura familiare nell'evoluzione legislativa italiana: l'impatto sull'organizzazione aziendale

Roberta Caragnano
ADAPT Senior Research Fellow e
direttore di ADAPT University PRESS

*Sommario: **1.** Posizione del problema e scenario di riferimento: gli strumenti di conciliazione dei tempi della genitorialità e il ruolo strategico delle politiche aziendali – **1.1.** La responsabilità sociale di impresa e la direzione delle politiche di conciliazione verso modelli di Welfare 2.0 - **2.** La ricostruzione del quadro giuridico italiano alla luce delle novità legislative in tema di tutela della maternità e della paternità: il congedo parentale ad ore e il congedo obbligatorio per il padre - **2.1** Congedo obbligatorio di paternità: trattamento economico, normativo, previdenziale e compatibilità con altre prestazioni di sostegno al reddito – **2.2.** I voucher baby-sitting: ambito di applicazione, limitazioni ed esclusioni – **3.** La disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi - **4.** Le criticità del testo normativo: tra soluzioni della giurisprudenza e circolari interpretative*

1. Posizione del problema e scenario di riferimento: gli strumenti di conciliazione dei tempi della genitorialità e il ruolo strategico delle politiche aziendali.

Negli ultimi anni diversi interventi legislativi hanno concorso a ridisegnare non solo il quadro giuridico di riferimento ma anche quello organizzativo e gestionale delle aziende, in considerazione degli effetti che l'evoluzione del contesto normativo produce sulle realtà aziendali. I cambiamenti dei modelli organizzativi e dei processi produttivi legati

ai mutamenti del mercato del lavoro e alla complessità dei mercati finanziari, infatti, insieme alle esigenze aziendali e ai bisogni familiari, obbligano a (ri)pensare alle politiche di conciliazione e di organizzazione dei servizi delle imprese al fine di «migliorare la qualità della vita di tutte le persone nel rispetto e nella solidarietà attiva di uomini e donne»[25]. Le imprese, infatti, si trovano ad operare in un contesto caratterizzato da cambiamenti culturali, sociali e demografici, e devono far fronte anche alle crescenti esigenze di contemperamento tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare.
Il tema è complesso ed è da affrontare non in maniera settoriale ma con approccio ampio, che consideri i rapporti tra le dinamiche del mercato del lavoro, la produttività e le relazioni industriali, senza trascurare il possibile ruolo della contrattazione collettiva; il tutto alla luce di un cambiamento del *trade-off* tra crescita occupazionale e dinamica della produttività che ha ridisegnato sempre più il ruolo e la funzione delle relazioni industriali.
La sfida dei moderni sistemi industriali si muove, infatti, anche sul terreno del potenziamento del benessere legato ai cambiamenti dei modelli organizzativi e ai sistemi orientati alla flessibilità, in un contesto nel quale il *work life balance* può concorrere a ridurre la perdita di produttività; un problema, questo, tutto italiano così come evidenziano anche i dati del rapporto CNEL sul Mercato del lavoro 2011-2012[26].
La conciliazione, la produttività e la flessibilità sono, quindi, aspetti tra loro legati e aventi in comune la caratteristica di rendere più fluida l'organizzazione del lavoro al fine di rispondere ai cambiamenti della società e del mercato. La relazione può considerarsi biunivoca se è vero che da un lato la flessibilità rappresenta uno dei principali strumenti della conciliazione, intesa come complesso di soluzioni flessibili di gestione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro è la stessa conciliazione che consente di armonizzare le esigenze e la domanda di flessibilità delle imprese in un contesto generale di nuovi modelli organizzativi. La relazione tra cambiamento organizzativo e dimensione del tempo è, quindi, stretta e gli interventi legislativi degli ultimi anni vanno in questa direzione: il bilanciamento tra esigenze dei singoli e delle imprese.
Significativo è stato, in tal senso, l'Avviso comune Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro siglato da Governo e parti sociali il 7 marzo 2011[27], che si è posto l'obiettivo di favorire - attraverso una visione integrata - politiche sociali e contrattuali a sostegno della conciliazione per implementare soluzioni innovative sia dal punto di vista normativo sia gestionale/aziendale, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione. L'avviso comune oltre ad importanti affermazioni di principio ha previsto anche impegni concreti ma soprattutto ha individuato, a partire dalla contrattazione vigente, linee guida e buone pratiche per diffondere maggiormente, tramite la contrattazione stessa, le politiche aziendali di conciliazione.
Nelle premesse le parti hanno riconosciuto l'importanza della modulazione flessibile degli orari di lavoro e di un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, e concordato che è la contrattazione di secondo livello è quella in grado di assicurare una distribuzione flessibile degli orari di lavoro che contemperi le esigenze produttive insieme alle esigenze delle persone.
Gli strumenti conciliativi previsti vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuale ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia. In tale contesto si colloca anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla legge Biagi. La flessibilità si estende, poi, anche ad altre fattispecie; questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno. Alcune politiche aziendali di conciliazione, poi, se attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione e decontribuzione del salario di produttività[28], oltre

[25] *Risoluzione del Consiglio dei ministri, del 29 giugno 2000 pubblicata in GUCE 31 luglio 2000, incaricati dell'occupazione e della politica sociale, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.*
[26] *Il Rapporto è consultabile in Bollettino ADAPT, 2012, n. 33.*
[27] *Sul punto si leggano R. CARAGNANO, Nuove linee guida e buone prassi per la conciliazione vita- lavoro, in Bollettino ADAPT speciale, 2011, n. 11.*
[28] *Per approfondimenti sulle misure a favore della detassazione e decontribuzione si leggano M. TIRABOSCHI, Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione di*

che dei finanziamenti previsti dall'art. 9 della legge della legge 53/2000, rifinanziati dalla legge 18 giugno 2009, n. 69, che ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione[29]. In particolare è interessante la priorità riconosciuta ai progetti che, in aggiunta alle misure di flessibilità, prevedano sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati.
L'Avviso comune è intervenuto anche in maniera più ampia ponendosi l'obiettivo di favorire l'occupabilità, attraverso una maggiore incentivazione del contratto di apprendistato, la riattivazione dell'incentivo territoriale per l'assunzione di donne con contratto di inserimento (fattispecie contrattuale poi abolita dalla Riforma Fornero), nonché l'attuazione delle deleghe contenute nella legge n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro) volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".
Il punto di partenza è sempre nel riconoscimento che un miglior bilanciamento tra tempo lavorativo e tempo di cura è importante per il benessere, per la crescita economica sostenibile, per la coesione sociale, e a tal fine ha individuato come centrale, a tale scopo, l'intreccio tra incentivazioni e servizi sociali, da una parte, e contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello, dall'altra.
Questa è la direzione nella quale si stanno muovendo anche gli interventi comunitari aventi come punto di partenza (per l'implementazione di strumenti conciliativi) la necessità di una azione sinergica tra gli attori sociali-istituzionali e le politiche sociali e contrattuali, in un sistema che guarda all'obiettivo della crescita sostenibile, con più posti di lavoro di migliore qualità, in un'ottica di coesione sociale e produttività del lavoro[30].

La conciliazione e la flessibilità sono, quindi, una priorità non più e non solo individuali ma, assumendo una dimensione sociale propria della collettività, acquisiscono una valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali e aziendali, che ne definiscono le condizioni. A conferma della importanza strategica del tema la Commissione europea ha individuato il 2014 l'Anno Europeo della Conciliazione tra Vita Professionale e Vita Familiare, in concomitanza con il 20° anniversario dell'Anno Internazionale della Famiglia celebrato dalle Nazioni Unite[31].
L'obiettivo è aumentare la consapevolezza di politiche specifiche negli Stati membri e sollecitare gli sforzi al fine di ottenere un nuovo impegno politico per rispondere ai problemi che interessano

straordinari e premi, in M. TIRABOSCHI (a cura di), La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare, Giuffrè, Collana Le Nuove Leggi Civili, 2008; R. CARAGNANO, Sgravio contributivo per incentivare la produttività di secondo livello: nuovo regime dal 1° gennaio 2008, in DRI, 2008, n. 4. Per consultare i materiali in materia di detassazione del salario di produttività si consulti www.farecontrattazione.it

[29] *Il Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2010, n.277) è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio 2011 (serie generale) ed è entrato in vigore il 18 maggio 2011.*

[30] *Sul punto si legga Commissione europea, È ora di cambiare marcia, la relazione annuale di avanzamento della Commissione sulla crescita e l'occupazione 2006 pubblicata il 25 gennaio 2006 è consultabile al link http://ec.europa.eu/index_it.htm; si veda in particolare p. 6 e cfr. anche la Relazione Congiunta sull'Occupazione del Consiglio e della Commissione 2005/2006, 6 e 12-13.*

[31] *La conciliazione è anche una priorità dell'Agenda sociale europea ed è considerata fondamentale per il rilancio delle politiche sociali e la chiave di volta per un traino culturale nei contesti di sviluppo locale. Già agli inizi degli anni Novanta a livello europeo, sul punto per tutte cfr. direttiva 93/104/CE del Consiglio, 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, modificata dalla direttiva 2000/34/CE, del 22 giugno 2000, del Parlamento europeo e del Consiglio; Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces; direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP dalla CES – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, era riconosciuta l'importanza di favorire strumenti per il work-life balance e politiche di conciliazione anche ai fini del rinnovamento demografico (si veda in merito la Comunicazione della Commissione europea nella comunicazione, Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità, COM(2006) 571, Bruxelles, 2006 la quale sottolinea l'importanza della Strategia europea per trasformare la sfida demografica in opportunità e tra le aree di intervento individua le misure che possono creare condizioni favorevoli all'aumento dei tassi di fertilità). Per una panoramica europea si leggano J. PLANTENGA, C. REMERY, EU Expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGGSIE), Reconciliation of Work and Private Life: a comparative review of thirty countries, settembre 2005, e The Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women. Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, marzo 2007.*

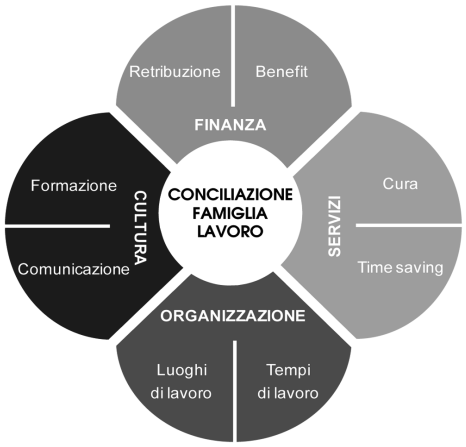
le famiglie, e in particolare quelli connessi alla crisi economica che negli ultimi anni ha avuto forte incidenza anche in termini di sviluppo e di crescita del PIL (prodotto interno lordo).
La valorizzazione e diffusione di buone pratiche fra gli Stati membri insieme alla promozione di politiche *family friendly* consentono altresì di raggiungere gli obiettivi di Europa 2020, che mira a sottrarre almeno 20 milioni di persone dalla povertà e dall'esclusione sociale e ad innalzare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni.
In tale contesto le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, e forniscono strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, permettono a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli svolti all'interno di una società complessa quale quella attuale nella quale viviamo.
A confermare, poi, la trasversalità e la muldimensionalità del fenomeno vi sono anche recenti studi e rapporti i quali rilevano che conciliare il lavoro di cura familiare con il lavoro retribuito è un fattore che consente di misurare la qualità dell'occupazione di un paese. La non adeguatezza di strumenti e politiche di conciliazione per lavoratori e lavoratrici, infatti, insieme alla mancanza di "buona occupazione" e politiche di sostegno all'occupazione femminile hanno, infatti, un impatto negativo sia sul livello di benessere percepito dai dipendenti sia, in generale, su quello di un intero sistema paese. A fronte di diversi e consolidati studi[32], i quali rilevano che se la crescita dell'occupazione femminile raggiungesse l'obiettivo europeo del 60%, il PIL crescerebbe del 7%, il Rapporto BES 2013 (*Benessere Equo e Sostenibile*)[33] elaborato da Cnel e Istat va oltre, nella direzione del "Superamento del Pil" quale unico parametro di sviluppo, sulla scia dei modelli di misurazione stranieri e nel solco dell'orientamento della Commissione europea[34]. Il rapporto evidenzia che il PIL, pur essendo un indicatore "possente" non può essere la sola chiave di lettura dello stato di salute di un paese. Pertanto sono stati individuati 134 indicatori, che si affiancano ai tradizionali parametri quantitativi, come ad esempio il tasso occupazione, e qualitativi, legati ad aspetti ambientali, relazionali e sociali. E proprio qui la conciliazione trova una sua legittimazione rappresentando una delle 12 "dimensioni" che concorrono al benessere. I dati per il nostro paese, comunque, non sono incoraggianti e rilevano ancora dei problemi: asimmetria dei ruoli elevata (71,9%); tasso di occupazione delle donne con figli il 28% in meno di quelle senza figli; il 64% delle donne che lavora più di 60 ore a settimana, compreso il lavoro di cura (sul punto si legga il citato Rapporto BES 2013).
Ciò evidenzia la strategicità di attuare efficaci politiche di conciliazione. Nel lungo periodo le aziende che saranno in grado di condurre al meglio l'evoluzione del rapporto con i lavoratori, e che implementeranno reali azioni nell'ambito della responsabilità sociale di impresa, saranno anche quelle che avranno maggior vantaggio competitivo rispetto alle altre. Il beneficio è duplice: se per un verso lo sviluppo di politiche aziendali che pongono al centro le esigenze dei lavoratori e il loro grado di soddisfazione, produce vantaggi economici e sociali, dall'altro i processi di lavoro rispettosi delle richieste familiari responsabilizzano e motivano, al tempo stesso, i dipendenti.

1.1. La responsabilità sociale di impresa e la direzione delle politiche di conciliazione verso modelli di Welfare 2.0.

Il tema della conciliazione, quindi, si colloca anche nell'ambito della responsabilità sociale di impresa definita dalla Commissione europea come «l'integrazione volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con i vari portatori di interesse (*stakeholders*)»[35]. La Commissione, infatti, ha evidenziato più volte l'utilità economico-sociale della *corporate social responsibility* e la sua strumentalità rispetto al modello di sviluppo europeo così come delineato nel vertice di Lisbona del 2000, ossia un'economia

[32] *Cfr. RAPPORTO ITALIA LAVORO, Donne in Italia. Una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata. Progetto "Lavoro Femminile Mezzogiorno" (LaFemMe), 2011.*
[33] *Il Rapporto è consultabile nel Bollettino ADAPT, n. 10/2013. Per un commento al rapporto si legga V. VIALE, Direttamente proporzionale: miglior qualità dell'occupazione, miglior benessere, futuro migliore, in Bollettino ADAPT, 2013, n. n. 11.*
[34] *Sul punto si leggano la Comunicazione della Commissione europea del 20 agosto 2009, Non solo PIL – Misurare il progresso in un mondo in cambiamento (COM(2009)0433) e la Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 giugno 2011 su, Non solo PIL – Misurare il progresso in un mondo in cambiamento» (2010/2088(INI)) con cui le istituzioni europee evidenziamo l'importanza di dare spazio al benessere cercando di contabilizzarlo.*
[35] *Commissione europea, Libro Verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2001) 366 definitivo.*

della conoscenza dinamica e competitiva basata sulla coesione e sull'investimento nel sociale in grado di realizzare anche benefici economici.
In questa direzione l'adozione di un comportamento socialmente responsabile può comportare, in alcuni casi, per l'azienda l'acquisizione di un reale e concreto vantaggio competitivo nei confronti delle imprese concorrenti dal momento che potrebbe convincere diversi soggetti (partner commerciali, lavoratori, fornitori, finanziatori, ma soprattutto consumatori) a preferirla rispetto alle altre[36]. L'aspetto che rileva è la reputazione quale fattore di competitività (e quindi come investimento e non come costo per le imprese). Ne discende che l'adozione di comportamenti socialmente responsabili può, in alcune circostanze, creare valore e un vantaggio competitivo con ripercussioni positive sia a livello aziendale sia dei singoli sia di contesto sociale circostante mentre, sul piano dei rapporti di lavoro è in questione l'aspetto delle buone pratiche di gestione delle risorse umane (*human resource management*), con riflessi positivi sia *per gli stakeholders* esterni sia per quelli interni (i dipendenti). L'attuazione di politiche aziendali che fanno leva su migliori condizioni di lavoro, sulla conciliazione di tempi di vita e di lavoro e su maggiori opportunità di accesso alla formazione è anche alla base del modello sociale europeo in un sistema orientato verso le esigenze di vita di chi lavora, i cambiamenti delle organizzazioni, delle tecnologie e del sistema economico in generale.
A sottolineare lo stretto rapporto esistente tra conciliazione e responsabilità sociale di impresa vi è anche un recente studio condotto dall'Università La Sapienza di Roma[37], che ha proposto un modello di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro il cui elemento centrale è proprio l'intersezione tra work-life balance e Total Reward System. Il modello è un sistema retributivo motivazionale che, oltre alla classica retribuzione, comprende benefit e programmi di *work life balance* volti ad aiutare i dipendenti nella difficile ricomposizione dei tempi lavorativi e personali in quanto punto d'incontro tra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori e generatore di benefici per entrambe le parti in causa, ossia rispetto dei tempi di vita per i lavoratori e migliori prestazioni per l'azienda.
Ciò è la dimostrazione del fatto che le politiche per la conciliazione sono il risultato di sottosistemi tra loro interagenti ed in particolare del sottosistema sociale-istituzionale e di quello organizzativo. Una azienda per sviluppare tali politiche può agire su quattro dimensioni o leve tra loro complementari: organizzazione del lavoro, cultura aziendale, sistema di retribuzione, servizi aziendali (cfr. fig. sotto riportata).



Fonte: Guida operativa Regione Lombardia. La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni, 2011.

[36] *Per un quadro generale si leggano L. BAGNOLI, Responsabilità sociale e modelli di misurazione, Franco Angeli, Milano, 2010; A. DI PASCALE, La responsabilità sociale dell'impresa nel diritto dell'Unione Europea, Giuffrè, Milano, 2011. I modelli aziendali di riferimento affondano le loro radici nell'evoluzione della teoria della Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits di Edward Friedman, si è affermato negli anni Ottanta e sviluppato nel campo degli studi aziendalistici che esaltavano la massimizzazione dello shareholder value come obiettivo primario dell'impresa in un quadro caratterizzato, al contempo, da una progressiva crescita di autonomia dei manager e da un aumento della pressione dei mercati finanziari e degli investitori istituzionali sulle performance degli stessi manager. Al contempo si affievoliva l'idea di impresa come comunità di lavoro organizzata, incentrata su una capacità produttiva condivisa da una pluralità di persone e si iniziava a concepire la stessa come centro autonomo di programmazione finanziaria della valorizzazione del capitale investito, dotato di grande autonomia nella scelta degli strumenti produttivi reperibili sui mercati mondiali con possibilità di decentramento un tempo impensabili. Su tali basi anche l'organigramma dell'impresa inizia a cambiare passando dalla struttura a piramide, tipica del modello fordista, verso l'idea della impresa a rete.*

[37] *Il modello del Total Reward System è stato oggetto di sperimentazione. Sul punto si veda F. BALLONE, R. BELLEGGIA, P. COSTA, V. GIORGI, E. MANFREDA, P. MORETTI, D. ROTONDO, Total Reward System e Work Life Balance: un approccio integrato all'attrazione e retention delle persone nelle organizzazioni. Per un ulteriore approfondimento del Total Reward System cfr. T. TORRE, Verso logiche di Total Reward, in Impresa Progetto, 2008, n. 2.*

Le aziende che puntato, poi, su iniziative strutturali per la flessibilizzazione del lavoro e la conciliazione – per un aumento della qualità della produzione e dei servizi – possono avere effetti positivi anche sul clima aziendale poiché l'adozione di tali politiche si dimostra essere una efficace leve di motivazione e partecipazione per i dipendenti.
In questa direzione si stanno muovendo molte delle attuali politiche aziendali che guardano alla conciliazione anche in ottica di Welfare integrato che diventa sempre più Welfare 2.0[38]; uno spazio "virtuale" dove gli utenti e gli erogatori di servizi si incontrano e collaborano attivamente per il bene comune. Nell'attuale contesto del *world wide web* interattivo sono sempre più numerose le aziende che offrono servizi e utilizzano la rete come snodo per l'erogazione dei benefit ai dipendenti; tra queste Merck Serono, Martini & Rossi, Lavazza, Sfk, Intesa Sanpaolo e Sas, nelle quali il dipendente può accedere on-line a un'area riservata del portale aziendale per costruire in autonomia la componente del proprio pacchetto retributivo variabile.

2. La ricostruzione del quadro giuridico italiano alla luce delle novità legislative in tema di tutela della maternità e della paternità: il congedo parentale ad ore e il congedo obbligatorio per il padre.

Nel contesto di evoluzione normativa degli ultimi anni[39] le novità introdotte dal legislatore sono state diverse ed orientate verso una apertura del nostro ordinamento nella direzione di un sistema più vicino all'Europa e che consenta ai genitori una migliore assistenza dei propri figli insieme alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rafforzando la cultura della genitorialità e promuovendo la condivisione dei carichi di cura.
Un tassello importante, e più recente in ordine temporale, è stato rappresentato dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228, cd. Legge di stabilità 2013, che, recependo anche la direttiva 8 marzo 2012, n. 2010/18/UE, al comma 339 ha previsto la modifica dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001 e l'inserimento del comma 1-bis ai sensi del quale anche le madri e i padri italiani potranno fruire del congedo parentale ad ore[40]. La previsione non è di immediata applicazione in quanto rinvia alla contrattazione collettiva di settore che dovrà stabilire le modalità di fruizione su base oraria, i criteri di calcolo nonché l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, tuttavia è certamente un passo in avanti. In tal modo il legislatore ribadisce la centralità della contrattazione collettiva quale terreno fertile per la definizione di strumenti condivisi e strumento che può agire da leva strategica per interpretare in modo equilibrato i bisogni e gli interessi di lavoratori e datori di lavoro. Sulla fruizione del congedo parentale e sulla possibilità che la contrattazione collettiva di secondo livello intervenga a disciplinare le modalità si è espresso il Ministero del lavoro con l'interpello n. 25/2013, avanzato da CGIL, CISL e UI, precisando che «non vi sono motivi ostativi ad una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare "le modalità di fruizione del congedo parentale di cui al comma 1 [dell'art. 32, D.Lgs. 151/2001] su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e

---

[38] Per un approfondimento si legga R. CARAGNANO, M.C. AMORIGI, Welfare aziendale 2.0: un 8 marzo diverso, Bollettino speciale ADAPT, 8 marzo 2013, n. 9.

[39] Per contestualizzare le ultime evoluzioni legislative all'interno del quadro generale degli istituti posti a tutela della genitorialità, si leggano L. CALAFÀ, Congedi e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004; R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, (a cura di), I nuovi congedi, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001; M. SALVALAIO, La maternità e la funzione parentale, in C. CESTER (a cura di), Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento. Vol. II, in F. CARINCI (diretto da), Diritto del lavoro. Commentario, Utet, Torino, 2007, 2, 1723 ss.; G. NUVOLI, L. ISEPPI, A. MATTIOLI (a cura di), La tutela della maternità e della paternità, in DPL, 2001,9. ss.: D. GOTTARDI, La tutela della maternità e della paternità, in P. ZATTI (diretto da), Trattato di diritto di Famiglia, vol. VI, Giuffré, 2002, 477-555; C. LENSI, La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità, in G. DE MARZO (a cura di), Codice delle pari opportunità, Giuffré, Milano, 2007, 436 ss.

[40] Per un primo commento si legga R. Schiavone, Maternià: congedo ad ore del congedo parentale, in Glav, 2013, n.2. In generale sulla disciplina dei congedi parentali ai vedano R. DEL PUNTA, La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi, in RIDL, 2000, I, 149 ss.; R. DEL PUNTA, L. LAZZERONI, M. L. VALLAURI, I congedi parentali, Il Sole 24 Ore, Milano, 2000; R. NUNIN, La direttiva n. 96/34/CE sui congedi parentali ed il suo recepimento nell'ordinamento italiano, in DL, I, 2000, 207; M. MISCIONE (a cura di), I congedi parentali, Ipsoa, Milano, 2001; M. NAPOLI (a cura di), Congedi parentali, formativi e tempi delle città, Commentario al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, in NLCC, 2001, 1215 SS; C. ENRICO, E. MINALE, La disciplina del congedo parentale nel Testo unico, in Gl, 19, 2001, 24; L. CALAFÀ, Nuove flessibilità del congedo di maternità, in DRI, 3, 2011, 739 ss.
Per un quadro completo sulle novità recate dal d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119 si rinvia a S. FACELLO, M. TIRABOSCHI, Congedi, aspettative e permessi: al via il riordino della normativa, in GL, 26, 2011, 15 ss.

l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa" possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello». La *quaestio* alla base della interrogazione nasceva dal fatto che a differenza di quanto avviene in altre discipline che regolamentano il rapporto di lavoro e, in particolare, a differenza del d. lgs. n. 66/2003, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in cui il legislatore richiede il livello "nazionale" della contrattazione, il d. lgs. n. 151/2001, all'art. 32, fa semplice riferimento alla contrattazione di settore. Tuttavia il Ministero ha sciolto i dubbi.

La principale novità legislativa è stata comunque l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità, previsto dall'art. 24, comma della 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (cd. Riforma Fornero), e attuato con il decreto interministeriale Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 dicembre 2012, che ha definito i criteri di accesso e le modalità di utilizzo.

L'introduzione di tale congedo ha segnato uno spartiacque nella legislazione italiana in materia verso l'affermazione del principio di uguaglianza tra i genitori nell'esercizio e nella titolarità dei diritti connessi all'assistenza del bambino e va oltre le pronunce giurisprudenziali anche additive[41] susseguitesi a far data dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1987[42], che ha avuto un ruolo chiave e dato avvio all'inizio di un processo di evoluzione legislativa, per la riscrittura delle norme in tema di tutela del lavoro femminile, anche nella prospettiva «di una più sviluppata coscienza della funzione sociale della maternità e della concorrente considerazione degli interessi del bambino».

La legge ha così previsto l'estensione al padre di un diritto, quello dell'astensione obbligatoria, di cui è naturale destinataria la madre e che prima della novella legislativa vedeva il padre beneficiarne, in alternativa alla madre per tutta la durata spettante a quest'ultima o per la parte residua (che le sarebbe spettata), solo in casi tassativi[43] come morte, grave infermità (della madre), abbandono del bambino, affidamento in via esclusiva al padre.

Una previsione, questa, piuttosto limitante se confrontata con quelle degli altri paesi europei[44] che già dall'inizio degli anni Novanta hanno standard più elevati e maggiori tutele, sia per effetto della legislazione nazionale sia della contrattazione collettiva[45].

Riguardo al campo di applicazione della norma in commento l'art. 1 (del citato decreto interministeriale 22 dicembre 2012) istituisce - a favore del padre, per le nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013 ed entro il quinto mese di vita del figlio - il congedo obbligatorio di un giorno[46], aggiuntivo rispetto al congedo di maternità, nonché fruibile anche durante lo stesso, e il congedo facoltativo della durata massima di due giorni, non necessariamente continuativi, fruibili dal padre in sostituzione del congedo obbligatorio spettante alla madre[47]. In tale ultima fattispecie l'operatività della previsione è subordinata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità[48] e ciò, su un piano

---

[41] Sul punto si veda vedi anche C. Cost. 8-16 giugno 2005 n. 233, in DRI, 2006, n. 4, con nota redazionale, Un ulteriore caso di estensione dei «diritti sociali della famiglia » ad opera della Corte costituzionale; per un orientamento dottrinale si veda R. NUNIN, Congedi parentali e tutela dei diritti del padre lavoratore: novità normative ed orientamenti della giurisprudenza, in LG, 2001, n. 11, 1052).

[42] Sulla influenza delle pronunce della Corte costituzionale nel processo di estensione dei diritti della madre al padre, e che trovano il loro input nella sentenza C. Cost. n. 1/1987 anche in chiave di pari opportunità, cfr. S. SCARPONI, Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e citizenship, in LD, 2001, 102; S. BORELLI, Il padre lavoratore nella giurisprudenza costituzionale, in Paternità e lavoro, 2007, 233); mentre per approfondimenti e per una interpretazione estensiva si legga P. CHIRULLI, La corte costituzionale pronuncia una parola chiara in merito alla (non) spettanza dell'indennità di maternità al padre libero professionista in caso di filiazione naturale, in GCost, 2010, 5, 4013.

[43] Cfr. Art 28, comma 1, d. lgs. n. 151/2001; Circ. Inps 6 giugno 2000, n. 109; Circ Inps 2 aprile 2001, n. 82; Mess. Inps 4 aprile 2007, n. 8774.

[44] Per un quadro europeo comparato sui congedi si legga R.CARAGNANO, Le misure a sostegno della genitorialità: congedo obbligatorio di paternità e voucher, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), La nuova riforma del lavoro, Giuffrè, Collana Le Nuove Leggi Civili, 2012.

[45] Sul punto per approfondimenti si legga R. CARAGNANO, Il congedo obbligatorio di paternità, i voucher baby sitting e la fruizione ad ore del congedo parentale, in DRI, 2013, n. 1.

[46] Il testo originario del progetto di riforma prevedeva l'astensione dal lavoro per un periodo di tre giorno anche continuativi, due dei quali in sostituzione della madre.

[47] In tal senso si leggano anche C. Cost. n. 385/2005, in DRI, 2006, n. 4, 1139, con nota di V. FORTI, Il riconoscimento dell'indennità di maternità anche al padre libero professionista affidatario in preadozione di un minore; C. Cost. n. 341/1991, in GI, 1991, I, 1249, con nota di F. DI NUNZIO.

[48] Sul punto e per gli aspetti applicativi si legga anche la Circolare Inps n. 40 del 14 marzo 2013.

pratico, implica indirettamente una anticipazione del termine finale del congedo *post-partum*, per un numero di giorni pari a quello dei giorni fruiti dal padre. Ne discende che mentre il congedo di paternità obbligatorio è un diritto autonomo e incondizionato del padre, il congedo facoltativo è diritto derivato e condizionato da quello della madre lavoratrice e in ogni caso il padre può beneficiare del congedo facoltativo anche se la madre, pur avendone diritto, non ha usufruito del congedo di maternità.
Tale previsione, pur essendo importante, fa sorgere delle perplessità e se per un verso la misura appare di particolare interesse in quanto amplia il campo di applicazione anche ai padri lavoratori dall'altro vi è una proporzionale *diminutio* di tutela per le madri che subiscono una decurtazione di due giorni del congedo obbligatorio di maternità.
In particolare la disciplina contempla due ipotesi: la possibilità per il padre di beneficiare del congedo facoltativo anche durante il periodo di astensione della madre, e l'estensione del campo di applicazione dei congedi anche al padre adottivo e/o affidatario. La normativa, in tal modo, equipara genitori naturali con genitori adottivi e affidatari in quanto l'obiettivo è la tutela della genitorialità e della prole; tuttavia in linea con quanto previsto negli altri paesi europei e con l'orientamento comunitario[49] sarebbe stato auspicabile e certamente più garantista la previsione di un congedo di paternità aggiuntivo e non sostitutivo rispetto a quello della madre e da fruirsi in una arco temporale differente.

2.1. Congedo obbligatorio di paternità: trattamento economico, normativo, previdenziale e compatibilità con altre prestazioni di sostegno al reddito

In merito al trattamento economico e previdenziale l'articolo 1 del decreto interministeriale del 22 dicembre 2012, rinvia, per l'ambito di applicazione, all'art. 4, comma 24, lett. a) della Riforma Fornero ed è da leggersi anche alla luce delle indicazioni fornite dall'Inps con la circolare n. 40 del 14 marzo 2013.
In particolare si applicano, poi, anche le disposizioni in materia di congedo di paternità previste dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) per i quali non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa. Da un punto di vista pratico, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro (e successivamente conguagliata) fatti salvi i casi in cui sia contemplato il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale[50].
Rispetto alle modalità di fruizione del beneficio l'art. 3 (del citato decreto interministeriale) pone in capo al padre lavoratore l'onere di comunicare – con un anticipo minimo di quindici giorni, se possibile prima della nascita o della presunta data del parto - al datore di lavoro in forma scritta o per il tramite del sistema informativo aziendale, i giorni nei quali intende usufruire del congedo, obbligatorio o facoltativo. In quest'ultima fattispecie trattandosi di un congedo alternativo a quello della madre alla domanda dovrà essere allegata anche la dichiarazione della stessa (madre), di non fruizione dell'astensione a lei spettante per un numero di giorni pari a quelli di congedo fruito dal padre[51].
Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono fruibili in costanza di rapporto di lavoro nonché nelle ipotesi di cui all'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; in particolare, entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo coperto dalla indennità di disoccupazione (ASpI) e mini ASpI, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste nel sopra menzionato art. 24 d. lgs. n.151/2001 con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento, di cui all'art. 4, co. 24, lett. a) della citata legge n. 92/2012, rispetto

[49] *Si legga la risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 sulla proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento - invita gli Stati a «fare ogni sforzo per assicurare una tutela effettiva della maternità e della paternità» e li incoraggia a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori di sesso maschile, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti giuridici, un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, senza che ciò comporti la perdita dei propri diritti inerenti al lavoro.*

[50] *Mess. Inps n.18529 del 13 luglio 2010 e Mess. Inps n. 28997 del 18 novembre 2010.*

[51] *Per gli aspetti tenici sulle modalità di fruizione si legga la Circolare Inps n. 40 del 14 marzo 2013.*

alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili.
Ai sensi dell'art. 2, co. 2, del citato decreto ministeriale, al congedo obbligatorio e facoltativo del padre di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012, si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità dall'art. 30 d. lgs. n. 151/2001.
In merito al trattamento previdenziale per il congedo obbligatorio di paternità, previsto all'art. 28 (del d. lgs. n. 151/2001), poi, si segnala che vi è un ulteriore rinvio all'art. 25 del d. lgs. n. 151/2001 che disciplina contributi figurativi, sia per il periodo di congedo di maternità caduto in corso di rapporto di lavoro (art. 25, comma 1), sia per il periodo corrispondente al congedo di maternità trascorso al di fuori del rapporto di lavoro (art. 25 comma 2).
Al riguardo appare opportuno evidenziare che il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto aggiuntivo a quello della madre ed autonomo rispetto ad esso, in quanto spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. Ne discende che limitatamente alle ipotesi di congedo obbligatorio del padre la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta, analogamente a quanto accade per il congedo obbligatorio della madre, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro[52].
Ove il lavoratore dipendente si trovi in congedo di paternità previsto dall'art. 28 del d.lgs.n.151/2001, potrà chiedere il congedo obbligatorio di cui all'art. 4, co. 24, lett. a), della legge n. 92/2012 (alla luce delle previsione dell' art.1, co. 6, decreto interministeriale 22 dicembre 2012) e anche in tal caso, la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio sarà valorizzata secondo le disposizioni vigenti e la scadenza del congedo di paternità ex art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 si sposterà di un giorno (sul punto si legga la citata circolare Inps n. 40 del 14 marzo 2013). La contribuzione figurativa per il congedo obbligatorio e facoltativo di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012, spetterà anche nei casi di applicazione dell'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 riguardo alla compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito.

[52] *La contribuzione sarà valorizzata in base a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e varrà ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa.*

2.2. I voucher *baby- sitting.*

La legge n. 92/2012, nell'ottica di favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e sostenerela genitorialità, ha previsto in maniera sperimentale per gli anni 2013-2015, per le neo-mamme e all'art. 4, co. 24, lett. b), l'introduzione del diritto di chiedere (nei limiti delle risorse previste e al termine del periodo di congedo di maternità) per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al co.1, lett. a), dell'art. 32, del citato d. lgs. n. 151/2001, dei voucher[53] per l'acquisto di servizi di *baby sitti*ng, nonché la possibilità di utilizzare gli stessi anche per l'accesso ai servizi per l'infanzia erogati da soggetti pubblici e privati accreditati.
L'importo del voucher, modulato sulla base dei parametri Isee della famiglia ed erogato dall'Inps, deve essere richiesto al datore di lavoro.
Il beneficio, che come per il congedo obbligatorio di paternità è stato attuato con il decreto interministeriale del 22 dicembre 2012, dal punto di vista pratico consiste in un contributo per il pagamento del servizio di *baby sitting* erogato attraverso pagamento diretto alla struttura prescelta dietro esibizione, da parte della struttura stessa, della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio per ogni mese di congedo parentale cui la lavoratrice rinuncia. L'importo del contributo è di 300,00 euro mensili ed è versato per un periodo massimo di sei mesi, divisibile solo per frazioni mensili intere, in alternativa alla fruizione del congedo parentale, comportando conseguentemente la rinuncia dello stesso da parte della lavoratrice. Diversamente il contributo concesso per pagamento dei servizi di *baby sitting* viene erogato attraverso il sistema di buoni lavoro ai sensi della previsione dell'art. 72 del d. lsg. n.76/2003[54].
Le lavoratrici part-time possono fruire del contributo in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa mentre per le

[53] *I voucher, per l'importo riconosciuto, sono ritirati dalla madre lavoratrice presso la sede provinciale INPS territorialmente competente individuata in base alla residenza o al domicilio temporaneo dichiarato nella domanda di partecipazione al bando, se diverso dalla residenza. La madre lavoratrice potrà ritirare i voucher in un'unica soluzione oppure scegliere di ritirarne solo una parte o ritirarli con cadenza mensile (cfr. la circolare Inps 28 marzo 2013, n. 48).*

[54] *Per le modalità di fruizione dei voucher, la presentazione della domanda e sulle modalità di erogazione si legga la citata circolare Inps 28 marzo 2013, n. 48.*

lavoratrici iscritte alla gestione separata la fruizione del contributo è possibile per un periodo massimo di tre mesi.
Ne discende che l'obiettivo delle nuove norme è non solo agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, ma anche facilitare il più possibile il rientro dopo la maternità cercando di evitare ripercussioni e ostacoli alla carriera lavorativa. Tuttavia considerato il fine di garantire una migliore organizzazione del lavoro, che vada a sopperire alla mancanza o al costo eccessivo dei servizi di cura dei figli, l'intervento sarebbe potuto essere più incisivo con la previsione di una serie di misure tese a garantire la maggiore flessibilità degli orari, nonché meccanismi volti a incentivare il part-time e in generale delle riduzioni di orario volontarie per particolari esigenze legate alla famiglia. Tutti strumenti, questi, già attuati dalla contrattazione collettiva e che diversi vantaggi hanno sulla organizzazione aziendale e sui singoli. L'istituto del part-time, infatti, è uno strumento di flessibilità particolarmente utile alla conciliazione, ad esempio per accudire i figli o gli anziani, e risulta particolarmente utilizzato dalle donne perché consente di presidiare "fisicamente" il luogo di lavoro e di avere, allo stesso tempo, una elasticità di comportamento (e quindi di gestione dei tempi familiari) soddisfacente. A fronte della contrattazione collettiva nazionale anche quella decentrata rileva come sia una delle forme più utilizzate e gradite sia dalle lavoratrici sia dal management, in quanto consente di migliorare l'efficacia e l'efficienza aziendali, riducendo il turnover, ma anche di andare incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare il lavoro con i carichi di cura[55].
Il contratto integrativo della Colussi, stipulato il 31 maggio 2011, ad esempio prevede per l'azienda l'impegno a valutare le richieste di trasformazione temporanea dell'orario di lavoro da full-time in part-time nella misura del 5% dell'organico (generalmente é il 3%) con particolare riguardo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, che necessitano di terapie salvavita con periodicità frequente, ai genitori lavoratori sino al compimento del terzo anno di vita del bambino e ai lavoratori con anziano convivente non autosufficiente. Interessante è anche il caso di Kraft Foods Italia che dal 2000 ha registrato un aumento considerevole del numero di contratti part-time in azienda soprattutto tra le donne, al rientro dalla maternità. Se nel 2001 Kraft contava solo 2 part-time, nel 2008 ne registrava 20, prevalentemente di tipo orizzontale; tra i part-time attivati, il 30% circa è ricoperto da dipendenti in ruoli manageriali.
In Cittadini S.p.A, invece, su 40 donne inserite nell'organizzazione aziendale il 28,5% lavora con contratti part-time di 4/5 ore giornaliere e il 30% con orari personalizzati, collegati agli orari dei nidi, delle scuole materne oppure agli orari di lavoro dei mariti, al fine di favorire la cura dei figli o di familiari anziani. In alcune situazioni, è concordato anche il turno (ad esempio, il caso di una coppia di giovani coniugi, assunti in reparti diversi, che hanno chiesto di lavorare con lo stesso orario).

3. La disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi.

Il decreto legislativo n. 119 del 18 luglio del 2011 [56], che attua l'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), recante la delega al Governo sul riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi ha apportato una serie di novità in materia, rispetto alla legislazione precedente, per la ridefinizione dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi, nonché dei criteri e delle modalità per la fruizione degli stessi.
Il primo aspetto innovativo ha riguardato (art. 2, d. lgs. n.119/2011) l'introduzione della facoltà - a beneficio delle donne che abbiano subito una interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione e delle donne che abbiano subito la morte del proprio bambino alla nascita o durante il congedo - di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, previo avviso al datore di lavoro almeno 10 giorni prima e con l'attestazione, da parte del medico specialista del Ssn e del medico competente, che ciò non sia pregiudizievole alla loro salute . Tale disposizione, introdotta *ex novo* nel comma 1-*bis* dell'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001, non obbliga quindi più le donne che si trovino nella condizione sopra ricordata al periodo di astensione obbligatoria[57]. Una seconda novità (art. d. lgs.

[55] *Sul punto per una analisi dettagliata si rinvia al rapporto LIBRA, Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work-life balance, progetto della Commissione europea (Budget heading 04.03.03.01, Industrial Relations and Social Dialogue) vinto e attuato dal ADAPT e consultabile su www.adapt.it/libra*

[56] *Il decreto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2011, n. 173.*

[57] *Per un excursus degli orientamenti giurisprudenziali in materia di congedi si vedano Trib. Varese, sentenza del 30 marzo 2010; Trib. Firenze, sentenza del 16 novembre 2009; Trib. Modena, sentenza del 8 gennaio 2008; Trib. Trieste, ordinanza del 13 luglio 2007; Trib. Milano, sentenza del 23 aprile 2003;Trib. Venezia, ordinanza 7 settembre del 2001; Trib. Ravenna, ordinanza del 13 ottobre 1999.*

n.119/2011), adottata recependo le indicazioni della Corte Costituzionale intervenute in tal senso, consente ai genitori adottivi di usufruire dei riposi indipendentemente dall'età del bambino ma utilizzando come riferimento il suo ingresso in famiglia (cfr. art. 45, d.lgs. n. 151/2001, riformato). Un numero significativo di interventi, dall'art. 4 all'art. 7 del d. lgs. n.119/2011, ha riguardato, poi, l'assistenza dei soggetti portatori di handicap, sia figli, sia parenti[58]. Per quanto riguarda i genitori di minori portatori di handicap, il Collegato lavoro, modificando l'art. 33 del d.lgs. n. 151/2001 ha previsto il prolungamento del congedo parentale, da esercitarsi entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino e fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, comprensivo quindi dell'astensione facoltativa "ordinaria" *ex* art. 32 (nella versione precedente era in aggiunta ad essa). Si ammette, quindi, il diritto a fruirne, diversamente dal passato, anche se il bambino è ricoverato, purché vi sia una richiesta dei medici in tal senso mentre per l'assistenza del figlio portatore di handicap è confermato, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, la possibilità di richiedere, fino al compimento del 3° anno del bambino, 2 ore di riposo giornaliero retribuito *ex* art. 33, co. 2, l. n. 104/1992. La novella legislativa ha modificato anche l'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, prevedendo che tale ultima misura sia a sua volta alternativa ai permessi previsti dall'art. 33, co. 3, della l. n. 104/1992 (nella versione precedente si diceva «successivamente al terzo anno di età»), ossia ai 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. In merito ai sensi del medesimo art. 42 si precisa che è consentito di usufruire, per l'assistenza di un soggetto portatore di handicap, anche di un congedo straordinario, *ex* art. 4, co. 2, l. n. 53/2000, ossia di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni. Riguardo a tale congedo, il nuovo decreto legislativo interviene su due fronti. Da un lato, in ossequio a quanto osservato dalla Corte Costituzionale, viene previsto che il diritto spetti a vari soggetti e precisamente a: coniuge convivente; padre o madre, anche adottivi; uno dei figli conviventi; fratelli o sorelle conviventi (ma secondo un ordine di priorità tale che solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti indicati per primi il diritto di fruirne spetta agli altri), dall'altro è riordinata e aggiornata la disciplina sulle modalità di fruizione di tale congedo. Si precisa che esso viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e, nell'arco della vita lavorativa, la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno (salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza). Tale congedo, inoltre, non può essere riconosciuto a più lavoratori per l'assistenza alla stessa persona (salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap grave, nel qual caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente ma, negli stessi giorni, l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui agli artt. 33, co. 2 e 3, l. n. 104/1992, e 33, co.1, d.lgs. n. 151/2001). La novella legislativa ha aggiornato anche la disposizione in tema di indennità (corrispondente all'ultima retribuzione) e contribuzione figurativa per cui viene anche precisato che tale periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della 13esima mensilità e del Tfr. Infine, è confermato che i soggetti che usufruiscono di questo congedo per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa[59]. Sempre in materia di assistenza ai soggetti portatori di handicap gravi, viene modificato anche il comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104/1992, per cui la fruizione di 3 giorni di permesso mensile retribuito, al fine di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, è prevista per l'assistenza del coniuge o di un parente o affine entro il I grado o anche entro il II grado, ma solo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il lavoratore che usufruisca di tali permessi per assistere una persona residente a più di 150 km di distanza, tuttavia, deve attestare il

[58] *Per un quadro completo sulle novità recate dal d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119 si leggano a S. FACELLO, M. TIRABOSCHI, Congedi, aspettative e permessi: al via il riordino della normativa, in GL, 26, 2011, 15 ss; R. CARAGNANO, S. FACELLO, Nuove regole in materia di congedi, permessi e aspettative: prime riflessioni, in R. CARAGNANO, S. FACELLO (a cura di), Congedi, aspettative e permessi: cosa cambia con il decreto del 9 giugno 2011, Bollettino Speciale ADAPT 28 giugno 2011, n. 34; I. AMBROSI, M. D'AURIA, Il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi: il D.Lgs 119/2011, in Diritto e Famiglia, persone e successioni, 2011, fasc. 11, 798-799.*

[59] *Sul punto si legga la circolare Inps n. 32 del 6 marzo 2012 che definisce le modalità applicative delle nuove disposizioni.*

raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Un'ulteriore novità riguarda il congedo per le cure degli invalidi per cui i lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. Da una parte, la domanda deve essere accompagnata dalla richiesta del medico onde verificare la corrispondenza della cura all'infermità riconosciuta; dall'altra, è necessario, al rientro, documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure (nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, l'attestazione può essere anche cumulativa). Tale congedo, che non rientra nel periodo di comporto, ha lo stesso trattamento delle assenze per malattia.

4. Le criticità del testo normativo: tra soluzioni della giurisprudenza e circolari interpretative.

Il tema dei congedi e dei permessi legati alla evoluzione normativa è oggetto, oltre che di interventi legislativi anche di prassi amministrative (interpelli, circolari) e di sentenze che affrontano aspetti interessanti e analizzano l'impatto degli stessi sulla organizzazione aziendale.
In merito si segnala la risposta del Ministero del Lavoro all'interpello n. 68 del 31 luglio 2009.
Il quesito posto nell'istanza di interpello aveva ad oggetto la corretta interpretazione (ai fini della conseguente applicazione) della normativa a sostegno della maternità e paternità per la cura dei figli, e nello specifico sulla «sussistenza del diritto delle lavoratrici ad usufruire di particolari forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, indipendentemente dalla presentazione da parte dell'azienda di un progetto di richiesta di contributi, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 53/2000»[60].

[60] *Sul punto si legga l'istanza di interpello n. 68/2009 e l'art. 9 della legge n. 53/2000 che qui si riporta «1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva: a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati; b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione; c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città. 2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità. 3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali. 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziatile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati. 5. Le risorse di cui al comma I possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza*

Sul punto il Ministero del Lavoro ha affermato che l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro rientra nella libertà di iniziativa economica garantita dall'articolo 41 della Costituzione italiana e va contemperato con la protezione di altri interessi anch'essi tutelati dall'Ordinamento costituzionale quali l'articolo 3 e 37[61] facenti capo al lavoratore e, quindi, con il rispetto delle esigenze familiari.
Ne discende che pur «non presentando progetti di richiesta di contributi per la promozione di azioni volte ad incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», il datore di lavoro, nel rispetto dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza nello svolgimento del rapporto di lavoro, deve tenere sempre e comunque conto della necessità dei lavoratori di assolvere le funzioni genitoriali mediante una mirata organizzazione del lavoro e/o una flessibilizzazione degli orari. Tale valutazione è da effettuarsi con riferimento ai casi concreti mediante analisi accurata della situazione di bisogno del lavoratore e avendo riguardo alla oggettiva e comprovata situazione di difficoltà familiare e alle documentate esigenze di accudienza ed educative della prole.
Sempre in materia di organizzazione del lavoro ma legata ai congedi di maternità e paternità in caso di parto prematuro, con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, si è espresso l'Inps, con il Messaggio 11 luglio 2011, n. 14448, in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 116 del 4 aprile 2011 che ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'articolo 16, lett. c), d.lgs. n. 151/2001[62], «nella parte in cui non consente, nel caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare». In tale suddetta fattispecie la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), offrendo al contempo al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa. Il differimento del congedo non può essere richiesto in caso di parto "a termine" (ossia di parto verificatosi in coincidenza della data presunta del parto, oppure in data successiva alla data medesima) nonchè nelle ipotesi di parto prematuro allorquando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi. Poiché il differimento del congedo è possibile compatibilmente con le condizioni di salute della lavoratrice, l'interessata, prima di riprendere l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione, ha l'onere di acquisire le certificazioni mediche attestanti la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro. Al riguardo, in assenza di specifiche disposizioni, trovano applicazione per analogia le norme previste in caso di flessibilità.
Per quel che attiene gli aspetti sostanziali della sentenza, da cui trae oggetto il citato messaggio INPS, in questa sede appare opportuno osservare come la norma (art. 1, d. lgs. n. 151/2001) rappresenti il risultato dell'opera interpretativa operata dalla Consulta, intervenuta proprio in tema di parto prematuro, e che aveva giudicato costituzionalmente illegittimo l'art. 4 comma 1 lett. c, legge n. 1204/1971, laddove non prevedeva «una decorrenza dei termini del periodo dell'astensione obbligatoria idonea ad assicurare un'adeguata tutela della madre e del bambino», suggerendo di ancorare detto termine o al momento presunto del parto o all'effettivo ingresso del neonato nella casa familiare.
Il legislatore ha optato per la prima soluzione, garantendo così, sulla base della lett. d dell'art. 16, che la durata complessiva del congedo sia non inferiore a cinque mesi, ma non modificando in alcun modo le modalità di fruizione del congedo *post partum*, vincolata esclusivamente al momento dell'evento parto (ancorchè anticipato), cosicchè «la ripresa dell'attività lavorativa della madre rischiava di collocarsi proprio nella fase in cui il neonato, dimesso da una struttura sanitaria, necessitava di

---

alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali))».

[61] *Art. 3, Cost. «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. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».*

[62] *Art. 16, d. lgs. n. 151/2001 «E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto».*

assistenza a casa»[63], ogni qual volta lo stesso si trovava in una situazione di sofferenza che richiedeva specifiche cure in struttura ospedaliera. Sul punto la richiamata sentenza ha statuito che «per individuare il *dies a quo* della decorrenza del periodo di astensione in caso di parto prematuro, resta la soluzione di ancorare la relativa data all'ingresso del neonato nella casa familiare, vale a dire ad un momento certo *[...]* sicuramente idoneo a stabilire tra madre e figlio quella comunione di vita che l'immediato ricovero del neonato *[...]* non aveva consentito», dichiarando, nei fatti, l'illegittimità costituzionale dell'art. 16 lett. c) del Testo Unico, «nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute *[...]* del congedo obbligatorio che le spetta, o parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare». L'intervento è stato volto, quindi, a rendere effettiva quella protezione che il dettato normativo assicurava solo formalmente, almeno in riferimento alla fattispecie in esame.

La medesima spinta innovativa, del resto, ha mosso anche l'attività giurisprudenziale portata avanti dai giudici civili in questi ultimi anni, permettendo all'insieme di norme volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di modificarsi nella loro applicazione al fine di arrivare sempre più ad assicurare alla donna, ai genitori ed alla famiglia una tutela sostanziale e non soltanto formale.

Anche la Corte di Cassazione si è trovata a dover intervenire, piuù volte, in merito all'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, soprattutto in relazione ai permessi ex art. 33 l. n. 104/1992, volti ad assicurare una prestazione assistenziale continua al disabile, da parte dei suoi familiari.

La norma, invero, prevede che il lavoratore subordinato, che rientra nel novero dei soggetti previsti dalla legge perché legato da vincoli di parentela specifici con la persona disabile da assistere, possa godere di diritti quale la fruizione di congedi straordinari retribuiti per l'assistenza di soggetti minori di tre anni, di permessi mensili per l'assistenza del disabile, nonché di garanzie circa l'orario di lavoro[64] o la sede di lavoro e la distanza di questa dal luogo in cui il lavoratore presta assistenza.

Proprio in relazione a quest'ultimo profilo, la Suprema Corte, richiamando la pronuncia della C. Cost. n. 19/2009, nella sentenza a Sez. Un. n. 16102/2009[65], specifica come la tutela in esame sia riconosciuta al lavoratore che provveda all'assistenza della persona portatrice di handicap, pur non essendo con la stessa convivente, in quanto l'agevolazione è diretta non tanto a garantire la presenza del lavoratore nel proprio nucleo familiare, quanto ad evitare che la persona resti priva di assistenza per via della sede lavorativa del familiare che la assiste, risultandone così compromessa la sua tutela psico-fisica e la sua integrazione nella famiglia e nella collettività.

In tal modo, quindi, i giudici giungono a definire, quale reale destinatario della tutela di cui all'art. 33 l. n. 104/1992 non il lavoratore, bensì il disabile.

Più precisamente, i giudici di Piazza Cavour specificano come il diritto di cui all'art. 33 co. 5 non rappresenti un diritto assoluto, potendosi far valere lo stesso solo quando il suo esercizio non finisca per ledere, in maniera consistente, le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro o per tradursi in un danno per l'interesse della collettività.

Quindi, secondo la Corte, la portata dell'art. 33 co. 5 della legge n. 104/1992, stabilendo che il genitore o il familiare lavoratore, che assista con continuità un parente o un affine portato di handicap, con lui convivente, ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede, va necessariamente contemperato con le esigenze economiche e organizzative datoriali ed, in ogni caso, implica che l'handicap sia grave e richieda un'assistenza continuativa.

In merito alla fruizione dei permessi giornalieri retribuiti ai sensi dell'art. 33, co. 2, l. n. 104/1992, la giurisprudenza ha stabilito anche che la lavoratrice madre o il lavoratore padre di una pluralità di minori

---

[63] *L. TEBANO, La Consulta inietta una nuova dose di flessibilità nel congedo di maternità, in RIDL, 2011, 3, 760*

[64] *Proprio in riferimento alla possibilità o meno di rendere la prestazione in orario notturno, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è intervenuto con l'interpello n. 4/2009, al fine di stabilire come individuare il soggetto dell'art. 11, comma 2 lett. c), del d.lgs. n. 66/2003 (secondo il quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno, fra l'atro, «la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni»). Lo stesso ente ha specificato che il destinatario della norma è «solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne».*

[65] *In tema di bilanciamento degli interessi di assistenza del disabile ed esigenze economiche del datore di lavoro, si vedano anche le decisioni n. 7943/2008 e n. 3896/2009. Il presente indirizzo giurisprudenziale può ritenersi consolidato, anche alla luce, del costante richiamo dello stesso da parte della giurisprudenza di merito (ex multis, Trib. Milano del 13/04/2012).*

portatori di handicap in situazione di gravità hanno diritto, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, ad usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito per ciascun bambino, sino al compimento del terzo anno di vita, dovendosi ritenere prevalente, rispetto alle esigenze connesse alla prestazione lavorativa, l'interesse del bambino e la tutela, prioritaria, del suo sviluppo e della sua salute, quali diritti fondamentali dell'individuo costituzionalmente garantiti.
Nello specifico, con la sentenza n. 4263 del 25 febbraio 2010, la Corte, cassando la sentenza impugnata e decidendo nel merito, ha riconosciuto ad un lavoratore padre di due gemelli affetti da handicap grave il diritto ad usufruire di un permesso giornaliero di due ore retribuito per ciascun figlio.
Per i supremi giudici, la misura prevista dall'art. 33 co. 2, deve intendersi come razionalmente inserita in un ampio complesso normativo – riconducibile ai principi sanciti dall'art. 3 co. 2 e 32 della Costituzione – e conferma che «il destinatario della tutela realizzata mediante le agevolazioni previste dalla legge non è il nucleo familiare in sé, ovvero il lavoratore onerato dell'assistenza, bensì la persona portatrice di handicap» [66] il cui interesse e tutela sono prioritari nel bilanciamento dei diversi interessi coinvolti.
Proprio in riferimento alla superiore affermazione, parte della dottrina fa notare come l'operazione ermeneutica svolta dalla Cassazione «potrebbe condurre a configurare più un diritto all'assistenza in capo al figlio disabile che un diritto di assistere lo stesso in capo al genitore lavoratore subordinato»[67].
Proprio sul diritto di assistere il proprio figlio gravemente disabile, la Corte è recentemente tornata a pronunciarsi in riferimento all'esclusione al diritto ai tre giorni di permesso mensile, ex art. 33 co. 3, per il padre lavoratore subordinato, qualora la moglie del richiedente, oltre a non svolgere attività lavorativa, sia comunque in grado di assistere il figlio gravemente disabile.
Nella pronuncia n. 16460 del 27 settembre 2012, la Corte, richiamando il suo precedente giurisprudenziale n. 7701/2003, dove viene sancito che «una adeguata tutela del figlio handicappato esige che all'assistenza continua da parte del genitore non lavoratore si aggiunga l'assistenza del genitore lavoratore per i tre giorni di permessi mensili previsti dalla legge», precisa che tale affermazione deriva sia dal fatto che il malato ha necessariamente bisogno dell'affetto anche del padre lavoratore, ma anche «perché sussiste tipicamente una ovvia esigenza di avvicendamento e di affiancamento, almeno per quei tre giorni mensili, del genitore non lavoratore».
Anche in questo caso, quindi, la ratio della tutela viene ampliata, non solo in direzione del soggetto effettivo beneficiario del tempo che il lavoratore sottrae al lavoro, ma altresì verso il diritto-dovere di solidarietà esistente tra i coniugi, anche e proprio in relazione alla loro funzione genitoriale.
La disamina sin qui effettuata della normativa, delle circolari, degli interpelli e delle sentenze conferma come la materia sia in continua evoluzione e sia importante trovare un equilibrio, tra le esigenze dei lavoratori e le modalità organizzative ed economico-produttive delle aziende, nell'ambito di diritti costituzionalmente garantiti.

3) Annotazione integrativa: le politiche di Regione Lombardia in tema di conciliazione

Gabriele Fava
Consulente tecnico dell'Assessorato al Lavoro di Regione Lombardia

La tematica della conciliazione famiglia-lavoro è focale nel dibattito politico non solo italiano ma anche europeo degli ultimi anni, in quanto centrale rispetto all'esigenza di modernizzazione del mercato del lavoro, mediante l'inserimento da un lato di nuove risorse, e dall'altro attraverso la migliore gestione di quelle preesistenti.
La legislazione regionale si è mossa proprio in tal senso.
In particolare, con delibera di Giunta n. 4221/2012, integrata dal d.d.u.o. n. 6426/2013, la Regione Lombardia ha previsto lo stanziamento di specifiche risorse rivolte ai servizi alla persona.
Le risorse suddette, oltre a favorire l'occupazione di soggetti che hanno la necessità di inserirsi *ex novo* nel mondo del lavoro, sono volte al mantenimento dell'occupazione già esistente, successivamente all'evento della nascita di un figlio.
In via di premessa, la delibera in esame stabilisce che beneficiari della dote conciliazione possono essere residenti o quantomeno domiciliati in Lombardia che abbiano già ripreso la propria attività lavorativa.
Legittimati a proporre la domanda sono i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese, delle grandi imprese e della grande distribuzione che abbiano

---

[66] *Cfr. T. ELISINO, Se i figli portatori di handicap sono due i permessi giornalieri sono raddoppiati, in Dir. Giust., 2010, 76.*
[67] *V. PIETROGIOVANNI, La tutela del bambino disabile e gli interessi del datore di lavoro e dell'ente previdenziale: il bilanciamento della Cassazione tra diritto ad assistere e diritto all'assistenza, in RIDL, 2010, 710.*

avviato l'introduzione di misure di welfare diverse "*dalla facilitazione dell'accesso ai servizi di cura tramite un sostegno economico*" che non godano di altre forme di sostegno economico per le medesime ragioni e che rientrano al lavoro da un congedo effettivo e continuativo di maternità e/o parentale della durata minima di un mese e che ne facciano richiesta entro il terzo anno di vita dei figli e non oltre due mesi dal rientro al lavoro (cfr. art. 2 d.d.u.o. n. 6426/2013).
Pertanto, l'accoglimento della domanda è soggetto a due condizioni.
La prima è che la durata minima del congedo deve essere di un mese.
La seconda è che la richiesta deve essere inoltrata entro il terzo anno di vita del figlio e comunque non oltre i due mesi dal rientro al lavoro.
Tuttavia, i lavoratori sopra menzionati sono esclusi dalla possibilità di richiedere la dote in parola laddove si concretino le previsioni di cui all'art. 6 l.r. Lombardia n. 7/2012, e cioè la stessa Regione contribuisca con una quota pari al 20% dei propri stanziamenti per sostenere misure adottate dalla contrattazione collettiva il cui scopo sia quello di favorire l'accesso al mondo del lavoro dei giovani, di ricollocare i lavoratori espulsi ovvero di realizzare di forme di welfare aziendale o di incrementare la produttività ed i salari tramite una flessibilità organizzativa.
Possono infine proporre domanda le libere professioniste iscritte ad albi o alla gestione separata che ne facciano richiesta entro due mesi dal rientro al lavoro.
Quanto alle tipologie contrattuali ascrivibili al *genus* "lavoratore dipendente" la normativa in esame specifica che, oltre ai lavoratori inquadrati con un contratto di lavoro subordinato possono accedere alla dote conciliazione anche quei lavoratori in possesso di un contratto di lavoro parasubordinato, quale, ad esempio i contratti a progetto, il lavoro occasionale o il lavoro occasionale accessorio.
I servizi che la Regione Lombardia intende sovvenzionare attraverso i propri fondi sono:
1- "*Servizi per l'infanzia*": tale categoria comprende una serie di servizi fruibili da soggetti con figli fino a 3 anni. Più in particolare si prevedono dei contributi per gli asili nido, micronido, centro di prima infanzia, nido famiglia, baby sitting, baby parking, ludoteca ed più in generale altri servizi per l'infanzia.
2- "*Servizi socio educativi assistenziali ai minori di anni 14 (fino ad anni 14")*: tale categoria prevede servizi per bambini/adolescenti fino a 14 anni e, nella specie, l'accompagnamento dei figli a scuola, alle visite mediche e ad attività sportive/di gioco, servizi preposti nell'ambito delle attività estive, servizi pre-post scuola e centri ricreativi diurni aggregativi e/o educativi.
3- "*Altri servizi*": l'ultima categoria racchiude ipotesi diverse rispetto alla cura dell'infanzia/adolescenza con servizi di assistenza domiciliare, centri di accoglienza per anziani non autosufficienti o persone affette da disabilità ed attività associative purché autorizzate o accreditate.
La dote, che è erogata per una durata massima di 8 mesi per un contributo mensile di 200 €, non può essere cumulata con eventuali altri contributi comunitari, nazionali, regionali o locali che riguardino i medesimi servizi.
La conciliazione famiglia/lavoro si rivela un tema particolarmente delicato in quanto non coinvolge unicamente la necessità di armonizzare i tempi dell'attività lavorativa con quelli da dedicare alla cura del nucleo familiare, ma incide anche sull'evoluzione stessa dell'individuo.
Dei due aspetti che compongono la vita familiare, cura dei figli e gestione dei familiari non autosufficienti; il primo è senz'altro quello che richiede maggior gradi di attenzione atteso che la nascita di un figlio, e conseguentemente la necessità di prestargli la dovuta assistenza nei primi anni di vita, è un evento che statisticamente ha maggiore probabilità di verificarsi rispetto alla possibilità che un proprio familiare diventi totalmente incapace di provvedere a se stesso e quindi abbia necessità di essere assistito.
Gli interventi del legislatore regionale sopra descritti si articolano esattamente nel senso testé accennato.
Ed infatti, il nucleo centrale della politica regionale riguarda la cura filiale nella fase che va dall'infanzia all' adolescenza, ossia quelle fasi di vita in cui è maggiormente necessaria la presenza genitoriale.
I servizi per cui la Regione eroga i propri contributi vanno, così, dalla partecipazione alla spesa per asili nido o per il servizio di baby sitting, sino al servizio di accompagnamento dei figli a scuola, alle viste mediche o ad attività sportive.
Tutti i servizi sopra citati sono concepiti per sostenere il genitore lavoratore, evitandogli di sottrarre una quantità di tempo notevole alla propria attività lavorativa, con i connessi riflessi negativi sulla carriera.
In questo contesto, di non minore rilevanza appaiono anche i contributi erogati per la cura dei familiari non autosufficienti che in taluni casi necessitano di assistenza quotidiana nella maggior parte delle proprie attività.
La Regione, mediante la dote conciliazione, si è dunque impegnata a fornire un sostegno economico alle famiglie nella speranza che tale aiuto possa giovare, di riflesso, al mercato del lavoro.
Tuttavia le politiche regionali attuate, pur apprezzabili, non possono essere la soluzione dell'annosa questione famiglia-lavoro.

Il welfare dello Stato ed i sistemi di welfare aziendali, sempre più diffusi, rimangono strumenti imprescindibili per un miglioramento sia in termini qualitativi che quantitativi del mercato del lavoro.
Sul punto, le politiche degli altri stati membri non hanno, ad oggi, trovato soluzioni migliori rispetto a quanto messo in atto dal nostro Legislatore, sia centrale che regionale.
La Francia, ad esempio, concentrandosi sulla materia del congedo parentale ha introdotto una riforma secondo la quale genitori di un bambino aventi diritto a sei mesi di congedo possono fruire di ulteriori sei, a condizione che questi ultimi siano utilizzati dal secondo genitore.
In relazione a ciò che è stato fatto in materia di dote conciliazione è lecito esprimere un giudizio positivo per almeno due ordini di ragioni.
La prima è che l'aiuto economico è concepito come aiuto diretto ed immediatamente fruibile da parte dei soggetti potenzialmente interessati.
La seconda consiste nel fatto che la dote conciliazione è rivolta direttamente alla persona, atteso che la Regione, pur avendo mirato a fornire aiuto alla categoria dei "lavoratori", ha pensato il suo intervento con un taglio personale, parametrandolo cioè alle necessità del singolo lavoratore.
L'auspicio è che la Regione prosegua sul sentiero imboccato ed intraprenda politiche attive sempre di più ampio respiro che si avvicinino il più possibile alle esigenze reali delle imprese e di conseguenza dei lavoratori.

Terza parte

La conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro nell'esperienza delle imprese industriali della provincia di Bergamo

interviste e nota conclusiva di Giada Salta
ADAPT Research Fellow

Sommario: **1.** Il caso Brembo (Curno) – **2.** Il caso Parà (Pontirolo Nuovo) – **3.** Il caso Same Deutz-Fahr (Treviglio) – **4.** Il caso San Pellegrino (San Pellegrino Terme) – **5.** Il caso Labour Relation Italy di Tenaris-Dalmine di Dalmine – **6.** Considerazioni generali sugli esiti della campionatura

1) Il caso Brembo (Curno)

Intervista a Milena Stasi
HR & Organization Manager[*]

L'11 gennaio 1961, Emilio Bombassei e Italo Breda costituivano le Officine Meccaniche di Sombreno, il nucleo originario di Brembo. Con loro c'era già l'attuale Presidente Alberto Bombassei, all'epoca appena ventenne. Da allora Brembo, quotata in borsa sin dal 1995, ha affrontato un percorso lungo mezzo secolo che ha portato l'azienda a divenire leader nel mondo dei sistemi frenanti. Brembo inizia la propria attività con la produzione di dischi freno per auto, per poi ampliarsi anche alla produzione di freni per motoveicoli, fino ad entrare in Formula1, dove fornisce i propri impianti anche alle monoposto Ferrari. Dall'inizio degli anni ottanta, Brembo punta allo sviluppo di prodotti e processi tecnologici innovativi, con una precisa strategia di espansione in aree specializzate di mercato, dalle autovetture al racing, fino alle motociclette. In quel periodo si aggiunge alla gamma di prodotti per auto una pinza freno in alluminio, innovativa nel disegno e nel materiale, adottata progressivamente dai produttori di auto ad alte prestazioni quali Porsche, Mercedes, Lancia, BMW, Nissan e Chrysler. Dalla metà degli anni ottanta Brembo sceglie di competere anche nel segmento dei freni a disco per veicoli industriali, diventando fornitore strategico per Iveco, Renault Veicoli Industriali e Mercedes. La strategia di crescita e internazionalizzazione da sempre portata avanti da Brembo, ha consentito al gruppo di aprirsi a mercati stranieri ed avviare sedi produttive in tutto il mondo, essendo presente oggi nell'Est Europa, negli Stati Uniti, in Brasile, in Cina, in India. Il 2007, oltre a vedere una forte espansione nel mercato statunitense, è l'anno in cui viene inaugurato il nuovo Centro Ricerche e Sviluppo all'interno del Parco Scientifico Tecnologico Kilometro Rosso, che ospita oltre 500 persone tra ingegneri, progettisti e tecnici di prodotto impiegati nella ricerca e sviluppo. Brembo è oggi una multinazionale che opera in tre continenti, dispone di siti produttivi in dodici nazioni e annovera tra i suoi clienti le più prestigiose case automobilistiche. Ha uffici commerciali anche in Svezia, Francia e Germania e commercializza i propri prodotti in ben settanta Paesi del mondo. L'Azienda conta sulla collaborazione di quasi 7000 dipendenti su 35 stabilimenti nel mondo, circa il 10% dei quali è composto da ingegneri e specialisti di prodotto, impegnati nell'attività di ricerca e sviluppo. Brembo S.p.A. ha registrato nel 2012 circa 1,3 miliardi di Euro di fatturato ed ospita presso la sede di Curno 2904 lavoratori.

Dottoressa Stasi, quali interventi organizzativi sono stati operati in Brembo, nell'ultimo triennio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro, in particolare quelli legati ad esigenze di vita familiare?

L'intervento più importante avviato da Brembo in tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro è sicuramente quello denominato Brembo Kids, per il quale l'azienda ha vinto il premio Famiglia Lavoro nell'anno 2011. Si tratta di una iniziativa a sostegno della famiglia del lavoratore nella gestione dei propri figli e che consente ai dipendenti di accedere, a condizioni agevolate e con il contributo di Brembo nei costi di gestione, ad un centro ricreativo aziendale aperto nei periodi dell'anno in cui le strutture ordinarie sono chiuse. L'aiuto in termini di migliore gestione del tempo è notevole, in quanto i lavoratori beneficiano di una valida soluzione nelle giornate lavorative che coincidono con le chiusure scolastiche. Abbiamo voluto estendere l'iniziativa anche a dipendenti di aziende insediate nel Kilometro Rosso e a soggetti presentati da coloro che già ne beneficiano. Il progetto, partito nel 2010, è stato confermato ogni anno visto l'ampio seguito che ha avuto ed è stato arricchito nei contenuti grazie anche all'introduzione di campus in inglese. Brembo mette, poi, a disposizione dei propri lavoratori, sempre a prezzi agevolati e condizioni particolarmente vantaggiose, alcuni servizi all'interno della struttura aziendale, tra i quali lo sportello bancario, l'agenzia di assicurazione, l'agenzia viaggi. Potervi accedere direttamente sul luogo di lavoro consente al lavoratore un indubbio vantaggio in termini di risparmio del tempo. Oltre a ciò, Brembo incentiva la migliore gestione del tempo anche attraverso la leva organizzativa, applicando forme di flessibilità più o meno ampie. Tra di esse, la flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero in entrata e in uscita, il recupero delle eventuali

[*] *Intervista realizzata nel mese di maggio 2013.*

mancate ore di lavoro giornaliere su base mensile fino a un massimo di 8h, la possibilità di usufruire di permessi o riduzioni temporanee dell'orario di lavoro o di congedi oltre gli obblighi contrattuali e normativi, il *Job Splitting* e la Banca ore. Forme di supporto alla persona sono rappresentate anche dalla concessione di ulteriori permessi speciali per visite mediche specialistiche sia dei lavoratori che dei propri figli, se minori di 18 anni. Infine, segnalo la disponibilità di uno sportello di ascolto, per supportare situazioni di disagio individuale, e di un servizio infermieristico professionale a disposizione dei dipendenti per 24 ore settimanali, con l'opportunità di recarvisi per problematiche puntuali o per l'effettuazione di terapie, nonché la possibilità di sottoporsi annualmente alla vaccinazione antinfluenzale all'interno delle strutture del servizio sanitario aziendale a costi interamente sostenuti dall'azienda. Questi ultimi servizi agevolano il dipendente che, già nel luogo di lavoro, può trovare risposta a necessità personali senza dover impiegare tempo ulteriore per recarsi presso strutture specializzate.

Quanti lavoratori sono stati coinvolti e quali benefici avete registrato?
Tutti i lavoratori di Brembo possono beneficiare delle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe a disposizione dall'azienda. Per quanto concerne Brembo Kids abbiamo registrato una larga adesione in quanto la prossimità del servizio consente al genitore/lavoratore di gestire al meglio la dislocazione dei figli e di ridurre i tempi di percorrenza tra lavoro, struttura di permanenza degli stessi (asilo, scuola, altro) e casa. I servizi ulteriori, proposti all'interno del programma aziendale Brembo Club, quali l'assicurazione, l'agenzia viaggi o lo sportello bancario hanno registrato un incremento di utenti tra la popolazione aziendale, a dimostrazione della loro funzionalità rispetto alle esigenze dei lavoratori. Un esempio tra tutti è rappresentato dalle Assicurazioni: nel 2012 sono state sottoscritte dai dipendenti Brembo quasi 1.700 polizze.

Che vantaggi ha ottenuto l'azienda, in termini di produttività, fidelizzazione del personale, contenimento dell'assenteismo etc.?
La disponibilità di misure così variegate, ma al contempo utili per facilitare la migliore conciliazione tra le incombenze personali e la vita lavorativa, ci ha permesso di avere un elevato tasso di fidelizzazione tra il nostro personale di ogni livello, fattore che incide, di conseguenza, anche nella produttività e nel contenimento dell'assenteismo.

Nell'implementazione dell'intervento sono state coinvolte le rappresentanze sindacali? Con quali conseguenze?
Alcune delle iniziative descritte poc'anzi sono state regolamentate negli anni tramite la contrattazione integrativa di secondo livello. Tuttavia, e in particolare, le iniziative del Brembo Kids e del Brembo Club sono state progettate e implementate autonomamente dall'azienda.

Sono stati affrontati incrementi di costo del lavoro in conseguenza dell'intervento? Sono state fruite agevolazioni o finanziamenti?
Non vi sono stati specifici incrementi del costo del lavoro in conseguenza degli interventi descritti e al momento l'azienda non ha usufruito di particolari agevolazioni o finanziamenti.

Si intende procedere con analoghe esperienze anche in futuro?
Certamente, perché Brembo è molto attenta ad agevolare i propri lavoratori. Con particolare riferimento a Brembo Kids, iniziativa per la quale abbiamo avuto una notevole richiesta, l'azienda è convinta nel volerla garantire stabilmente.

2) Il caso Parà (Pontirolo Nuovo)

Intervista a Matteo Parravicini
Amministratore Delegato[*]

Il Gruppo Industriale Parà di Pontirolo Nuovo è una Family Company fondata nel 1921 e, da tre generazioni, produce tessuti di pregio estetico e di alta qualità tecnica, utilizzati per la protezione solare, l'arredamento di interni ed esterni e la nautica. Il Gruppo Parà, con una forte identità stilistica italiana, è presente in numerosi Paesi sia in Europa che nel Mondo attraverso filiali e distributori. Con una costante capacità di innovare con qualità e distintività, è uno dei principali player nel mercato a livello internazionale. Il Gruppo Parà si distingue nel mercato come produttore di tessuti di alta qualità, rigorosamente "made in Italy" legata ad un totale governo del ciclo di produzione, interamente verticalizzato: dalla filatura alla tessitura, dalla stampa alla tintura, dalla spalmatura al finissaggio. A ciò si affiancano investimenti costanti nella comunicazione e nel marketing, permettono oggi a Parà di porsi come punto di riferimento nel mercato di alta gamma. Con 6 stabilimenti produttivi, tra i quali quello di Pontirolo Nuovo che conta 271 lavoratori, e una penetrazione di mercato elevata, il gruppo è presente in 3 settori di business specifici:

[*] *Intervista realizzata nel mese di maggio 2013.*

protezione solare, arredamento per indoor e outdoor e nautica.

Dottor Parravicini, quali interventi organizzativi sono stati operati in Parà nell'ultimo triennio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare?
In generale, Parà è attenta a garantire una buona flessibilità rispetto all'orario di lavoro dei propri dipendenti ove sia necessario per far fronte ad esigenze personali effettive. Un esempio è quello dei c.d. "periodi caldi" ovvero della chiusura nel periodo estivo di tutti quelle strutture che coadiuvano la vita familiare. Si pensi agli asili o alle strutture di accoglienza di familiari non autosufficienti. Ebbene, in questi casi è il lavoratore che modula la propria presenza in ufficio, garantendo le 8 ore in conciliazione con le necessità personali. Questa soluzione è praticabile in Parà anche perché l'azienda lavora con mercati e fusi orari diversi, pertanto una maggiore flessibilità è funzionale anche al business. Inoltre, per esigenze personali gravi, concediamo al lavoratore una flessibilità totale per evitargli di prendere una aspettativa non retribuita. Le ore lavorative perse possono essere recuperate dallo stesso quando possibile, compatibilmente con la posizione ricoperta. Su richiesta, Parà concede anche la riduzione dell'orario di lavoro in part-time, verticale, orizzontale o misto. La misura è particolarmente apprezzata anche dall'azienda perché affiancando più part-time si può garantire la copertura totale della posizione, senza che questa venga depotenziata a causa della riduzione di disponibilità della risorsa in termini di tempo. Affiancando più part-time si supplisce alla riduzione di ore lavorate dai lavoratori coinvolti i quali, poi, godono della massima autonomia nel collocare o scambiare la propria fascia oraria a seconda delle rispettive necessità di conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Inoltre, Parà si occupa di presentare tutte le dovute domande all'INPS da parte dei lavoratori, per evitare loro di prendere permessi per adempiervi.

Quanti lavoratori sono stati coinvolti e quali benefici avete registrato?
Gli interventi di flessibilizzazione che incidono sull'orario di lavoro coinvolgono ad oggi circa il 10% dell'organico aziendale. La percentuale non è elevata in quanto la popolazione aziendale di Parà è fortemente radicata nel territorio ed è già presente una rete di legami familiari che supportano i lavoratori, ad esempio, nella gestione di parenti non autosufficienti o dei figli.

Che vantaggi ha ottenuto l'azienda, in termini di produttività, fidelizzazione del personale, contenimento dell'assenteismo etc.?
Pur non avendo individuato un indicatore della produttività legata all'avvio delle predette misure di agevolazione della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, siamo certi che l'impatto è stato positivo. Se non avessimo concesso la flessibilità di cui sopra avremmo avuto, di certo, un elevato tasso di assenteismo con un impatto sfavorevole sulla produzione.

Nell'implementazione dell'intervento sono state coinvolte le rappresentanze sindacali? Con quali conseguenze?
Nel prevedere le misure di flessibilizzazione dell'orario di lavoro l'azienda ha agito autonomamente sulla base della percezione di un bisogno dei propri lavoratori, pertanto non si è proceduto da una concertazione con il sindacato. Inoltre la misura viene modellata ad personam a seconda delle peculiarità di ciascun istante, ed inserirla nell'integrativo, standardizzandola a tutta la popolazione aziendale, comprometterebbe questa sua peculiarità.

Sono stati affrontati incrementi di costo del lavoro in conseguenza dell'intervento? L'azienda ha fruito di agevolazioni o finanziamenti?
In generale, purtroppo le grandi realtà produttive come Parà non hanno mai trovato in Italia incentivi adeguati o misure favorevoli all'avvio di iniziative volte a consentire misure dedicate alla conciliazione vita-lavoro dei propri assunti. Si tratta di interventi concessi dall'azienda ed interamente sostenuti dalla stessa, cercando di gravare in termini economici il meno possibile sui lavoratori.

Si intende procedere con analoghe esperienze anche in futuro?
Assolutamente si. Nell'epoca contemporanea, una perfetta gestione del tempo è necessaria per la vita quotidiana, ma conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro non sempre è agevole. Le aziende devono cogliere le necessità dei propri dipendenti ed agevolare ogni forma di flessibilizzazione che consenta al lavoratore una esistenza soddisfacente. Il ritorno in termini di performance e produttività è indubbio.

3) Il caso Same Deutz-Fahr (Treviglio)

Paolo Ghislandi
Human Resources & Organization Director[*]

[*] *Intervista realizzata nel mese di maggio 2013.*

Same Deutz-Fahr, fondata dai fratelli Eugenio e Francesco Cassani a Treviglio nel 1927, è uno dei principali produttori di trattori, macchine da raccolta, motori e macchine agricole al mondo. Distribuisce i suoi prodotti con i marchi Same Deutz-Fahr, Lamborghini, Hürlimann e Grégoire. L'Azienda, nel corso del 2003, è diventata l'azionista di riferimento di Deutz AG, tra i maggiori costruttori indipendenti nel mercato dei motori diesel industriali, quotato alla Borsa di Francoforte. La strategia Same Deutz-Fahr, da sempre orientata all'internazionalizzazione, unisce una presenza produttiva decentrata a una capillare distribuzione commerciale nei mercati chiave. La vendita, il servizio post vendita e la distribuzione dei ricambi sono garantiti da 15 filiali, 120 importatori e 3.000 concessionari in tutto il mondo. L'Azienda, seguendo le dinamiche dell'economia globale e il peso che stanno assumendo i nuovi mercati e le economie emergenti sta investendo fortemente in Russia, in India ed in Cina.
Il sistema produttivo Same Deutz-Fahr si basa su quattro stabilimenti presenti in Europa (Italia, Germania, Francia e Croazia), uno in India, uno in Russia e uno in China. Inoltre in Turchia è stata avviata la produzione di trattori in collaborazione con il partner locale. La gamma di trattori prodotti è molto vasta, al fine di soddisfare qualsiasi tipo di utilizzo. La recente acquisizione (Settembre 2011) della francese Grégoire SAS, leader mondiale nella produzione e distribuzione di macchine specialistiche per la raccolta di olive e uva, completa la già ampia gamma specialistica, fornendo un'offerta completa per i produttori di vino e olio.
Nel 2006 Same Deutz-Fahr ha inaugurato presso la sede di Treviglio il nuovo centro di Ricerca & Sviluppo focalizzato in aree quali: le trasmissioni, l'elettronica di sistema, l'ergonomia e le emissioni. Il Co-Design con Partner internazionali, fornitori di componenti chiave, permette di garantire l'eccellenza del prodotto finale. Il Centro può inoltre contare sulla collaborazione di primarie Università europee.
Same Deutz-Fahr conta 2.853 dipendenti, di cui 1.255 presso lo stabilimento di Treviglio, e nel 2012 ha registrato un fatturato da 1.187,8 milioni di Euro.

Dottor Ghislandi, quali interventi organizzativi sono stati operati in Same Deutz-Fahr nell'ultimo triennio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare?
La Same Deutz-Fahr ha scelto di agevolare la conciliazione vita lavoro delle proprie risorse intervenendo secondo varie direttrici. Abbiamo introdotto in azienda il servizio di compilazione del modello 730 con costi a carico dell'azienda attraverso un Consulente del lavoro a disposizione dei lavoratori presso la nostra sede. La misura vuole permettere un risparmio economico al lavoratore che ne voglia beneficiare, e mira ad evitargli di prendere delle ferie o dei permessi per adempiere l'obbligo al di fuori del luogo di lavoro. Il nostro servizio si affianca a quello dei CAF dei sindacati ed ha riscosso un buon successo dato che, ad oggi, siamo arrivati a supportare 180 dipendenti. Un altro istituto che agevola le necessità di conciliazione tra lavoro e maternità è quello del part-time, che l'azienda concede agevolmente. Siamo una realtà metalmeccanica con circa 1250 dipendenti di cui 440 impiegati ed il resto operai (diretti e indiretti). Tra gli impiegati ci sono 135 donne ed il 18% delle stesse si trova attualmente in part-time. A conclusione del periodo concordato con l'azienda, la lavoratrice rientra full-time nella propria posizione. Mi preme anche sottolineare il massimo rispetto che l'azienda rivolge nei confronti dell'orario di lavoro, nel senso che raramente vengono chiesti straordinari collettivi. Tutto ciò consente al lavoratore di organizzare la propria vita privata liberamente, avendo la certezza del tempo impiegato presso l'azienda. Inoltre il lavoratore può scegliere se sfruttare la pausa pranzo per incombenze personali ovvero usufruire della mensa aziendale per la quale viene richiesto un mero contributo simbolico. Trovo che un altro esempio di avvicinamento dell'azienda alle esigenze personali del lavoratore sia quello inserito nel nostro integrativo, il quale prevede la possibilità per il padre lavoratore di beneficiare di due giorni di astensione dal lavoro, totalmente retribuito dall'azienda, entro i primi 7 giorni dalla nascita del figlio. Segnalo come nota conclusiva anche il beneficio economico che può essere conseguito dai lavoratori attraverso il premio di risultato negoziato nell'integrativo aziendale e calibrato, secondo il modello tedesco, sui fattori della presenza e della redditività aziendale. Si tratta di un premio che, nel biennio 2012/2013 potrà raggiungere addirittura i 4.600/4.700 Euro in più in busta paga per dipendente. Il fattore incentivante di natura economica giova anche alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro perché consente ai lavoratori di disporre di maggiori risorse economiche per fronteggiare esigenze familiari o personali impellenti con soluzioni altrimenti non perseguibili.

Quanti lavoratori sono stati coinvolti e quali benefici avete registrato?
Tutte le misure che ho menzionato poc'anzi, compreso il part-time, sono rivolte alla totalità della popolazione aziendale. Qualunque lavoratore quindi può beneficiarne.

Che vantaggi ha ottenuto l'azienda, in termini di produttività, fidelizzazione del personale, contenimento dell'assenteismo etc.?
Anche grazie alla flessibilità che Same Deutz-Fahr concede ai propri dipendenti in termini di gestione del tempo, l'azienda può vantare un ottimo rapporto con tutte le proprie risorse. A conferma di quanto sostenuto si pone l'elevato numero di richieste di avvalersi delle misure anzidette, nonché il basso, quasi nullo, tasso di abbandono. In generale registriamo una alta fidelizzazione del personale, che si traduce nella condivisione della mission aziendale e nella comune volontà di raggiungere i risultati di business.

Nell'implementazione dell'intervento sono state coinvolte le rappresentanze sindacali? Con quali conseguenze?
Il sindacato presente in azienda ha apprezzato gli interventi messi a disposizione dall'azienda per i propri lavoratori. Poiché alla base c'è un dialogo costruttivo con le organizzazioni sindacali, qualunque misura volta alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro è in genere ben accolta.

Sono stati affrontati incrementi di costo del lavoro in conseguenza dell'intervento? Sono state fruite agevolazioni o finanziamenti?
Vista la tipologia degli interventi che ho menzionato, è evidente che non abbiamo usufruito di agevolazioni particolari. Solamente le somme relative al premio di risultato sono parzialmente decontribuite a favore dell'azienda e del lavoratore e parzialmente detassate a favore solo del dipendente.

Si intende procedere con analoghe esperienze anche in futuro?
Certamente. L'azienda è convinta nel perseguire la strada dell'agevolazione di ogni iniziativa utile alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro, pertanto continueremo a garantire le misure che ho precedentemente esposto e, parallelamente, stiamo studiando altre soluzioni per venire incontro alla popolazione aziendale.

4) Il caso San Pellegrino (San Pellegrino Terme)

Elisabetta Dallavalle
Responsabile Company Welfare
del Gruppo Nestlè Italia*

San Pellegrino occupa un posto di primo piano nel panorama delle aziende italiane con una storia ricca e radici lontane nel tempo. L'azienda rappresenta oggi la più grande e significativa realtà nel campo del beverage in Italia con un numero significativo di acque minerali, aperitivi analcolici, bibite e tè freddi, distribuisce il prodotto in oltre 120 paesi nel mondo. Il marchio San Pellegrino nasce nel 1899 quando, presso l'omonimo stabilimento termale, si comincia ad imbottigliare l'acqua che sgorga ai piedi delle Alpi in Valle Brembana.
Negli anni a venire San Pellegrino lancia nuovi prodotti destinati ad un grande successo quali l'Aranciata, il Chinotto, l'Acqua Panna, il Bitter San Pellegrino, ora famoso come Sanbittèr. Nel 1993 acquista Levissima, Recoaro e Pejo, e nel 1998 entra nel Gruppo Nestlé incorporando i marchi Acqua Vera e S. Bernardo. Il processo industriale adottato dall'azienda prevede l'imbottigliamento delle acque minerali e la produzione delle bibite attraverso numerose unità produttive create in prossimità delle sorgenti nel nord, centro e sud Italia. Oltre agli stabilimenti di imbottigliamento (Cepina Val di Sotto, San Giorgio in Bosco, Scarperia, Garessio, Ormea, Cogolo di Pejo, Recoaro Terme, San Pellegrino Terme/Ruspino, Santo Stefano di Quisquina, Flavourint) sono attivi due centri di produzione per estratti e aromi e un centro di ricerca. In San Pellegrino operano circa 1.600 persone di cui 414 presso la sede di San Pellegrino Terme.

Dottoressa Dallavalle, quali interventi organizzativi sono stati operati nella vostra azienda nell'ultimo triennio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare?
L'impegno del nostro Gruppo nel costruire un modello completo di Welfare aziendale, del quale è parte fondamentale ogni iniziativa volta ad agevolare la conciliazione tempi di vita-lavoro, prende avvio dal processo di adesione ai *Nestlé Corporate Business Principles*. Il Gruppo Nestlé è presente oggi in Italia con oltre 4.500 lavoratori e 18 diverse sedi e stabilimenti, tra i quali quello di San Pellegrino Terme, ed intende rafforzare ulteriormente, a maggior ragione in questo momento di crisi economica, le politiche di conciliazione vita-lavoro e di welfare in favore dei propri lavoratori e a vantaggio delle comunità locali ove sono ubicati i nostri stabilimenti produttivi. Per le tematiche anzidette, Nestlé ha voluto abbandonare la classica impostazione basata sulla distinzione di genere e ha scelto di porre alla base della costruzione del proprio modello di Welfare aziendale il ciclo di vita delle persone in generale, strutturando un sistema volto a rispondere prontamente ai bisogni espressi dalla sua variegata popolazione aziendale. Nel corso dell'ultimo anno, il Gruppo Nestlé ha arricchito il proprio sistema di Welfare provvedendo *in primis* ad istituire la nuova

* *Intervista realizzata nel mese di maggio 2013.*

figura professionale del Responsabile del Company Welfare, nell'ambito della Direzione HR, la cui funzione è interamente dedicata alla promozione e all'attuazione delle iniziative di conciliazione famiglia - lavoro a favore dei dipendenti dei diversi siti italiani. In collaborazione con le RSU di ciascun sito e, con il coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali, Nestlé ha poi introdotto una procedura strutturata per ascoltare e raccogliere le esigenze specifiche dei lavoratori che operano nei diversi siti sparsi sul territorio italiano, per favorire la progettazione di iniziative mirate rispetto ai bisogni espressi. Siamo, infatti, convinti che un'appropriata politica di conciliazione richieda una diversificazione di iniziative, perché i bisogni delle persone possono differire in relazione alle fasi della vita, all'ubicazione geografica, alle aspirazioni personali. Il processo di co-progettazione delle singole iniziative parte, innanzitutto, dall'ascolto e dal coinvolgimento dei lavoratori, al quale va accompagnato un costruttivo dialogo con le Organizzazioni sindacali e con le RSU. Analizzando nel dettaglio le singole iniziative, abbiamo istituito il "Congedo di Paternità Nestlé" in quanto riteniamo che il ruolo del padre sia di fondamentale importanza nel momento della nascita di un figlio e che una sua più attiva partecipazione alla vita e alle cure familiari contribuisca ad uno sviluppo armonico della vita delle persone. Per favorire questa evoluzione culturale, che presuppone un progressivo riequilibrio rispetto alla tradizionale distribuzione dei ruoli tra i coniugi in ambito familiare, Nestlé ha sottoscritto un accordo con le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali di categoria impegnandosi a promuovere il "Congedo di Paternità di due settimane". Per incentivare l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte del lavoratore padre, nell'intento di ribaltare l'approccio alle Pari Opportunità, Nestlé si fa carico di integrare il trattamento di legge (30%) sino al 100% dello stipendio. Inoltre abbiamo utilizzato la leva organizzativa per consentire forme di flessibilità dell'orario di lavoro (in entrata, in uscita, nelle pause pranzo, su base giornaliera-settimanale-mensile e annuale, con permessi o riduzioni temporanee), per implementare il telelavoro e l'orario flessibile.
Si è agito anche attraverso la leva dei servizi attraverso la realizzazione di una serie di convenzioni ("Nestlé per te") che facendo leva sul potere contrattuale dell'azienda offrono ai dipendenti una serie facilitazione: dalle incombenze quotidiane, alle agevolazioni spostamento casa-lavoro, dalle spese per la famiglia a quelle per il tempo libero.

Quanti lavoratori sono stati coinvolti e che beneficio hanno avuto?

Tutti i lavoratori del Gruppo, inclusi quelli dello stabilimento di San Pellegrino Terme, possono beneficiare degli strumenti di work-life balance, con i dovuti adattamenti in ragione della specifica mansione svolta.

Che vantaggi ha ottenuto l'azienda, in termini di produttività, fidelizzazione del personale, contenimento dell'assenteismo etc.?
Uno dei benefici è il bassissimo turn-over, ma ciò che più ci sta a cuore è il benessere organizzativo che si traduce in reale miglioramento del clima aziendale e che permette di innalzare sia il grado di attrattività, sia la reputazione aziendale. L'ascolto delle persone e la soddisfazione dei loro bisogni si traduce in benessere organizzativo. Tra le priorità di Nestlé c'è quello di realizzare un sistema di Welfare che realizzi il "work life balance", che favorisca la ricerca della realizzazione professionale rispettando la dimensione personale, nonché le responsabilità familiari e sociali di ciascuno.

Nell'implementazione dell'intervento sono state coinvolte le rappresentanze sindacali? Con quali conseguenze?
Certamente. Il Gruppo Nestlé ha sottoscritto, un accordo aziendale specifici impegni in tema di conciliazione: "*Le Parti sono consapevoli che il bilanciamento positivo e la conciliazione tra le esigenze lavorative, familiari e personali dei lavoratori è essenziale per creare le condizioni che permettano la piena espressione delle potenzialità professionali delle persone, evitino la dispersione degli investimenti sulle risorse umane e favoriscano un processo di crescita economica durevole e sostenibile nel tempo. Le Parti intendono, quindi, sviluppare iniziative di welfare aziendale, nonché forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro che siano: basate su una flessibilità family-friendly, nella quale l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro sia ricercata tanto nell'interesse dell'Azienda, quanto in quella dei lavoratori; idonee a favorire le opportunità di crescita quantitativa e qualitativa, dell'occupazione femminile, anche attraverso iniziative volte ad incentivare il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare e a supportare l'esigenza di cura dei figli; rivolte in misura prevalente a lavoratori che abbiano figli con disabilità ovvero figli minori di dodici anni di età o fino a quindici in caso di affidamento o di adozione.*"
Questo accordo impegna tutta l'azienda, a partire dalla Direzione Risorse Umane che interagisce continuamente con le OO.SS e le RSU, per l'attuazione dei programmi di Welfare.

Sono stati affrontati incrementi di costo del lavoro in conseguenza dell'intervento? L'azienda ha fruito di agevolazioni o finanziamenti?
Sulla base della massima convinzione circa l'assoluta necessità di implementare il programma di Company Welfare a tutti i propri lavoratori, Nestlè si è impegnata a realizzare investimenti per un controvalore di almeno 300 € procapite ogni anno. Con un organico di circa 4.500 lavoratori, è agevole comprendere come l'impegno economico sia importante, ma siamo certi che l'investimento frutterà in termini di soddisfacimento della popolazione aziendale e, di conseguenza, di produttività.

Si intende procedere con analoghe esperienze anche in futuro?
L'ambizioso progetto che abbiamo avviato in tema di conciliazione vita-lavoro e, in termini più ampi, di Welfare aziendale, ci vede impegnati nel lungo periodo. Agiremo secondo una duplice direttrice, ovvero da un lato avviando politiche a livello nazionale attente al contesto generale e, dall'altro, ascoltando le esigenze specifiche delle nostre persone che operano sul territorio, per poi rispondere in modo mirato ai loro bisogni. Come più sopra evidenziato le nostre strategie di sviluppo sono radicate sul concetto ciclo di vita delle persone, di fondamentale importanza in un momento di radicali mutamenti economico-sociali, nonché sull'attenzione alla convivenza tra le diverse generazioni che si affiancano all'interno dell'organizzazione aziendale.

5) Il caso Tenaris – Dalmine (Dalmine)

Maurizio Sterlacci
Labour Relations Italy di Tenaris- Dalmine*

Tenaris-Dalmine - sede operativa di Tenaris in Italia - è il primo produttore nazionale di tubi di acciaio senza saldatura per l'industria energetica, automobilistica e meccanica, con una capacità produttiva annua di 950.000 tonnellate di prodotti finiti.
La storia dell'attuale Tenaris-Dalmine inizia nel 1895, in Germania, quando i fratelli Max e Reinhard Mannesmann, produttori di utensili in acciaio, progettano e brevettano con il loro nome un laminatoio a cilindri per la produzione di tubi in acciaio senza saldatura. In pochi anni, la Società cresce esponenzialmente e realizza stabilimenti non soltanto in Germania, ma anche in Gran Bretagna, in Francia e, nel 1906, in Italia. L'impianto di Dalmine inizia la produzione di tubi senza saldatura nel 1908 e prosegue la sua espansione negli anni '20 e '30 con il nome di Stabilimenti di Dalmine, fino ad affermarsi come una delle imprese leader nel campo della siderurgia. Nel 1948 la Dalmine incorpora lo stabilimento di Massa Carrara, la cui produzione era destinata a tubi per petrolio; nel 1954 entra in funzione l'impianto di Torre Annunziata per la produzione di tubi saldati per gas; nel 1956 a Sabbio Bergamasco si avvia la produzione di applicazioni speciali, curve e successivamente di bombole; nel 1957 viene costruito lo stabilimento di Costa Volpino per la produzione di tubi trafilati a freddo; alla fine degli anni, 60 la Società assume la gestione dello stabilimento di Piombino, che produce tubi saldati con metodo Fretz-Moon. Tra il 1990 e il 1995 vengono effettuate altre acquisizioni: lo stabilimento di Arcore, per la produzione di tubi destinati all'industria meccanica, quello di Carbonara Scrivia, la Tubicar, per la produzione di tubi di precisione e le società di distribuzione TAD, Tubi di Qualità e Siderlandini. Nel 1996 la Dalmine entra a far parte del Gruppo Techint e, nel 2002, viene costituita Tenaris di cui Dalmine è parte.
Tenaris conta oggi nel mondo 27.000 dipendenti, ha un fatturato annuo di 10 miliardi di dollari ed è costituita da una rete globale integrata di stabilimenti produttivi di tubi in acciaio, laboratori di ricerca, centri di finitura e di servizio con attività industriali in Nord e Sud America, Europa, Asia e Africa, con una presenza diretta nei maggiori mercati dell'Oil&Gas.
Tenaris-Dalmine, con 2.535 dipendenti, ha 5 stabilimenti produttivi (Dalmine, Arcore, Costa Volpino, Sabbio Bergamasco e Piombino).

Dottor Sterlacci, quali interventi organizzativi sono stati operati in Tenaris-Dalmine nell'ultimo triennio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare?
Ogni due anni in Tenaris-Dalmine viene condotto un sondaggio tra i dipendenti (White Collar) per conoscere la loro percezione rispetto a vari temi o proposte aziendali. Tra le necessità emerse dall'edizione del 2010, particolare peso ha avuto l'ambito relativo ai benefici. Il Piano d'Azione implementato alla fine del 2011, che integra alcune iniziative precedenti aggiungendone di nuove, raggruppa in sei sezioni tematiche il pacchetto dei benefici, alcuni rivolti in particolare a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare e personale. Attraverso un sito intranet dedicato , i lavoratori possono accedere in modo chiaro e completo alle diverse iniziative messe a disposizione; nello specifico queste ultime agiscono sulla vita aziendale, sulla famiglia, sulla salute e sui servizi accessori.

* *Intervista realizzata nel mese di maggio 2013.*

Per quanto concerne la vita aziendale, le iniziative mirano a sostenere il bilanciamento tra vita professionale e privata. Tra queste di menzionano il Flexible Working Program, che consente ai genitori di bambini fino a due anni di lavorare da casa un giorno alla settimana, la flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro che permette ai White Collar, che svolgono attività non collegate direttamente ad attività produttiva organizzata sui turni, di flessibilizzare fino a 1 ora l'orario di entrata ed uscita ed usufruire di un'ulteriore elasticità dell'orario su base mensile, la flessibilità 'Pausa Mensa' con la possibilità di prolungare fino a 2 ore l'intervallo se effettuato fuori dallo stabilimento, il programma part-time nelle tre tipologie (orizzontale, verticale, misto) e da ultimo, il servizio di Assistenza Fiscale offerto all'interno dell'azienda da un consulente esterno.
Le iniziative approntate da Tenaris-Dalmine a favore della famiglia comprendono servizi utili alla conciliazione dell'attività professionale con le esigenze della famiglia, quali convenzioni con gli asili nido (per tutti gli stabilimenti), riservando un numero di posti ai dipendenti che hanno figli in età infantile e prevedendo un contributo economico da parte aziendale a copertura della retta mensile (35%), con strutture specializzate per favorire le vacanze estive e/o di studio all'estero riservate ai figli dei dipendenti con un contributo economico importante da parte dell'azienda.
In merito al tema della salute, le misure contemplano la possibilità di usufruire gratuitamente di servizi permanenti specialistici e riabilitativi presso la struttura sanitaria interna all'azienda (oltre all'attività sanitaria di medicina del lavoro), nonché campagne di prevenzione della salute proposte annualmente e convenzioni mediche con l'attivazione di servizi in convenzione che sostengono i dipendenti e le loro famiglie.
Completano il pacchetto dei benefici l'offerta di convenzioni nei settori sport, cultura e tempo libero, in quello degli acquisti, delle banche e assicurazioni e, estremamente importante per noi, le borse di studio annualmente messe a disposizione (n.100) dall'azienda per favorire il percorso scolastico dei figli dei dipendenti e promuovere il proseguimento degli studi dei propri collaboratori (scuole medie superiori, corsi universitari e conseguimento di diploma di Maturità o di Laurea).

Quanti lavoratori sono stati coinvolti e quali benefici avete registrato?
Le iniziative nel settore salute si rivolgono alla totalità dei dipendenti, così come quelle relative agli asili nido e alle vacanze estive e/o di studio all'estero, in base alla regolamentazione aziendale. I benefici del settore vita aziendale, a parte l'assistenza fiscale per tutti, riguardano i dipendenti White collar e, nel caso della flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro, il personale full time compatibilmente con il profilo lavorativo. Il part-time, nei limiti e modalità stabilite dal CCNL di settore, interessa il 4% dei dipendenti White collar. Per gli asili nido il bando 2013/2014 ha incrementato a 25 le adesioni, e 7 dipendenti usufruiscono del Flexible Working Programm e dell'elasticità dell'orario di lavoro.

Che vantaggi ha ottenuto l'azienda, in termini di produttività, fidelizzazione del personale, contenimento dell'assenteismo etc.?
Le iniziative sono il risultato di un sondaggio di approfondimento realizzato a livello locale nel 2011 per capire i bisogni reali e le aspettative dei dipendenti. Il convincimento è di aver risposto alle esigenze con ricadute positive in termini di "clima" aziendale. Il sondaggio effettuato nel 2012 ha segnalato che più del 50% dei dipendenti, alla domanda specifica "Stress, balance & Workload" si è detto "totalmente favorevole e favorevole", ovvero ha giudicato questo aspetto migliorato di oltre 8 punti percentuali rispetto al dato del 2010. Siamo rafforzati anche dai risultati venuti dall'esterno, con la certificazione "Top Employer", un riconoscimento internazionale che valuta gli standard di qualità nell'ambito delle pratiche e politiche di gestione delle Risorse Umane, delle quali sono parte i Benefici e il "Premio aziende Family Friendly" rilasciato dalla Camera di Commercio di Bergamo per le azioni di pari opportunità e di conciliazione vita-famiglia-lavoro a favore dei propri dipendenti.

Nell'implementazione dell'intervento sono state coinvolte le rappresentanze sindacali? Con quali conseguenze?
Il Flexible Working Programs attuale, che è parte di un progetto Tenaris a livello globale, integra e migliora una normativa esistente a livello locale definita con il sindacato. L'Accordo integrativo aziendale del 26.06.2012 ne riporta contenuti e modalità applicative in uno specifico allegato e fa un richiamo esplicito ai temi asili nido e part-time, con una verifica per valutarne gli effetti e proseguire nella loro sperimentazione.

Sono stati affrontati incrementi di costo del lavoro in conseguenza dell'intervento? Sono state fruite agevolazioni o finanziamenti?
Fra i costi fissi del personale, i benefits in generale sono una voce importante e, nello specifico, quelli che più direttamente hanno un impatto sul tema della conciliazione vita-lavoro possono essere quantificati in oltre 150mila euro/annui. Purtroppo

per l'avvio delle predette iniziative non abbiamo usufruito di alcuna agevolazione economica.

Si intende procedere con analoghe esperienze anche in futuro?
Per il Flexible Working Programs è stato definito di proseguire di un ulteriore anno la sua sperimentazione e alla scadenza di verificarne la possibilità/opportunità di procrastinarla ulteriormente e potrà valutarsi la possibilità di estendere la flessibilità di orario in ingresso/uscita anche ad aree di soli Blu collar, la cui attività si svolge con profilo orario della giornata diurna.

Considerazioni generali sugli esiti della campionatura.

Alla luce del campione di interviste realizzate è possibile elaborare alcune considerazioni generali, concernenti caratteristiche e stato di implementazione delle misure volte ad agevolare la conciliazione vita-lavoro della popolazione aziendale, come risultanti dall'analisi condotta, che ha riguardato aziende di medie-grandi dimensioni.
Tra i *board* aziendali coinvolti dall'indagine è ormai diffusa la consapevolezza della necessità di prestare attenzione alla correlazione tra i tempi di lavoro e i tempi dedicati alle esigenze personali, in special modo a causa dello stile di vita contemporaneo che, rispetto al passato, tende ad incidere negativamente sulla resa del lavoratore in termini di produttività.
Le aziende intervistate presentano, peraltro, un ventaglio ampio e variegato di misure messe a disposizione dei propri lavoratori per contenere tale problematicità. Emerge in questo campo l'ingegnosità delle direzioni aziendali, che hanno avviato - con approcci differenti - interventi organizzativi diversificati quali: la possibilità di avere assistenza nella compilazione del modello 730 (come accade in Same Deutz-Fahr che mette a disposizione un Consulente del Lavoro a totale carico aziendale) o di avvalersi di servizi assicurativi o bancari, di pratiche auto, agenzie viaggi, ecc. presso l'azienda, la disponibilità di agevolazioni per asili nido (si veda l'iniziativa Brembo Kids avviata da Brembo) o per strutture specialistiche di assistenza agli anziani, la previsione di permessi specifici per visite mediche e/o terapie certificate, la estensione delle giornate di astensione dei padri lavoratori in concomitanza con l'evento della nascita o veri e propri congedi di paternità dilatati ed economicamente coperti dall'azienda e, più in generale, interventi volti alla massima flessibilizzazione dell'orario di lavoro.
Quest'ultimo risulta l'ambito di maggiore attenzione da parte delle aziende, in quanto particolarmente idoneo ad agevolare la conciliazione lavoro-famiglia. Brembo prevede la flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero in entrata ed in uscita, unitamente al recupero delle eventuali mancate ore di lavoro giornaliero su base mensile fino a un massimo di 8h, nonché la possibilità di usufruire di permessi o riduzioni temporanee dell'orario di lavoro o di congedi oltre gli obblighi contrattuali e normativi, il *Job Splitting* e la Banca ore. Parà concede, ove possibile, la riduzione dell'orario di lavoro in *part-time*, verticale, orizzontale o misto, nonché forme di flessibilità parziale, che prevedono la presenza garantita del lavoratore presso il luogo di lavoro per 8 ore al giorno non predeterminate, in conciliazione con le necessità personali e con quelle aziendali; soluzione praticabile in Parà in quanto l'azienda opera con mercati stranieri nei quali vigono fusi orari diversi ed una maggiore flessibilità è funzionale anche al business aziendale. L'azienda poi, per esigenze personali gravi, concede forme di flessibilità totale per evitare al lavoratore di dover richiedere periodi di aspettativa non retribuita, garantendo la possibilità di recupero delle ore non lavorate appena possibile. Same Deutz-Fahr concede agevolmente le varie forme di part-time a fronte di necessità del lavoratore, ove compatibile con le sue mansioni e per periodi predeterminati in accordo tra le due parti. Anche San Pellegrino ha utilizzato la leva organizzativa per consentire forme di flessibilità dell'orario di lavoro (in entrata, in uscita, nelle pause pranzo, su base giornaliera-settimanale-mensile e annuale, con permessi o riduzioni temporanee) nonché per implementare il telelavoro e l'orario flessibile. Tenaris-Dalmine è intervenuta predisponendo il c.d. *Flexible Working Program*, il quale prevede una serie di interventi tra i quali quelli a favore di genitori di bambini fino a due anni di lavorare da casa un giorno alla settimana, ovvero la flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro, destinato ai *White collar* che svolgono attività non collegate direttamente all'attività produttiva organizzata sui turni, che consente di flessibilizzare fino a 1 ora l'orario di entrata ed uscita ed usufruire di un'ulteriore elasticità dell'orario su base mensile, nonché la flessibilità 'Pausa Mensa' con la possibilità di prolungare fino a 2 ore l'intervallo se effettuato fuori dallo stabilimento, o infine il programma part-time nelle tre tipologie (orizzontale, verticale, misto).
Degna di particolare attenzione è poi è la strategia avviata dal Gruppo Nestlè, del quale è parte San Pellegrino. Il gruppo italiano ha infatti scelto di realizzare un progetto di ampio raggio sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro, abbandonando l'impostazione basata sulla

distinzione di genere per porre alla base della costruzione del proprio modello di *Welfare* aziendale il ciclo di vita delle persone in generale, mediante la strutturazione di un sistema volto a rispondere ai bisogni espressi dalla sua variegata popolazione aziendale. A coordinamento del progetto è stata posta l'innovativa figura del Responsabile del *Company Welfare*, rientrante nell'ambito della Direzione HR, la cui funzione è interamente dedicata alla promozione e all'attuazione delle iniziative di conciliazione dei tempi di vita-lavoro a favore dei dipendenti dei diversi siti italiani, tra i quali San Pellegrino Terme, e a collaborare con le relative RSU, e con le organizzazioni sindacali in generale, per mettere a regime un sistema organizzativo moderno che risponda ai diversi bisogni delle persone in relazione alle fasi della vita, all'ubicazione geografica, alle aspirazioni personali.
Non mancano poi *benefit* fruibili in base a causali differenziate o veri e propri benefici economici fruibili attraverso i premi di risultato negoziati con le rappresentanze sindacali che, a discrezione del beneficiario/lavoratore, possono essere liberamente utilizzati per far fronte ad esigenze di natura personale.
Per quanto concerne i destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro, emerge chiaramente la volontà delle imprese di estenderli alla generalità della popolazione aziendale, incontrando unicamente i limiti intrinseci della loro incompatibilità con alcune mansioni e disponendo talvolta una differenziazione nelle modalità di fruizione tra *White collar* e *Blu collar.*
Le direzioni aziendali intervistate hanno tutte mostrato di apprezzare particolarmente questo sforzo finalizzato a garantire una migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita familiare della popolazione aziendale, sia in termini di produttività e di clima che di rapporto con le rappresentanze sindacali. Queste ultime infatti, a prescindere dal coinvolgimento attivo (come nel caso dell'accordo appositamente dedicato, siglato dal Gruppo Nestlè) o meno, mostrano un generale apprezzamento di ogni misura che presti attenzione alle condizioni del lavoratore nello specifico aspetto della conciliazione con la sua vita privata.
Le interviste raccolte evidenziano altresì lo scarso uso di agevolazioni o finanziamenti - ritenuti non disponibili o difficilmente fruibili rispetto alle misure realizzate - ma, nonostante tale lacuna ed i conseguenti aggravi di costo delle operazioni condotte, le imprese hanno generalmente manifestato una ampia soddisfazione per gli effetti degli interventi approntati, in termini di fidelizzazione e abbassamento del *turn-over*. Sebbene solo alcune delle realtà aziendali incontrate abbiano analizzato l'impatto delle misure coinvolgendo direttamente i destinatari (attraverso la somministrazione di sondaggi o questionari o la raccolta di opinioni dei lavoratori) è unanime la considerazione - all'esito delle verifiche interne comunque operate - di voler riproporre, ed in taluni casi mettere a regime, le iniziative predisposte.

Documento inoltrato in stampa il 19.11.2013
Confindustria Bergamo
Area Lavoro e Previdenza