

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA E SCIENZE  
POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN SOCIETÀ' E  
SVILUPPO LOCALE

TESI DI LAUREA

**Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro: un'analisi delle  
principali normative a livello europeo e italiano**

Relatrice:

Chiar.ma Prof.ssa Francesca Zaltron

Correlatrice:

Chiar.ma Prof.ssa Elena Allegri

Candidata:

Carola Vallone

ANNO ACCADEMICO 2022/2023

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>CAPITOLO 1: LE FAMIGLIE IN TRASFORMAZIONE</b> .....	6
1.1 I mutamenti nelle strutture familiari: l'instabilità coniugale.....	6
1.2 Il calo della fecondità.....	11
1.3 L'invecchiamento della popolazione e delle reti familiari.....	13
1.4 La rarefazione delle reti familiari.....	15
1.5 L'ingresso e l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro.....	17
1.6 L'incremento della scolarità femminile.....	19
<b>CAPITOLO 2: CONCILIARE FAMIGLIA-LAVORO</b> .....	21
2.1 Il sistema famiglia-lavoro di Pleck.....	24
2.2 Il tema della conciliazione famiglia-lavoro nella prospettiva degli studi di genere.....	29
<b>CAPITOLO 3: LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE IN EUROPA</b> .....	32
3.1 La normativa europea in materia di conciliazione famiglia-lavoro: le direttive e le raccomandazioni.....	32
3.2 Conclusione.....	46

## **CAPITOLO 4: LA LEGISLAZIONE ITALIANA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO.....49**

4.1. 1 Il congedo obbligatorio maternità.....49

4.1.2 Il congedo di maternità: la legge 1204 del 1971 “Tutela delle lavoratrici madri.....51

4.1.3. I congedi parentali: la legge n 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.”.....54

4.1.4. Il decreto legislativo 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”.....58

4.1.5 La legge n. 92/2012: La Riforma Fornero.....60

4.1.6 Il dlgs n.80/2015 il Job Acts: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.....64

4.1.7 Decreto Legislativo n.105 del 2022: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.....67

4. I. 8 servizi per l'infanzia.....69

Conclusione.....72

Riferimenti  
bibliografici.....75

Sitografia.....77

Ringraziamenti.....79

## INTRODUZIONE

Il presente elaborato prende in considerazione come oggetto di studio le politiche di conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa e si pone l'obiettivo di comprendere come si sono trasformate nel corso degli anni nelle realtà prese in analisi.

La scelta di analizzare il cambiamento delle politiche di conciliazione rispetto al tema sopracitato rispecchia una personale curiosità nei confronti di questa tematica e la possibilità di poter comprendere in modo più approfondito se la disuguaglianza di genere subita dalle donne sia in ambito familiare sia in quello lavorativo si sia ridotta in modo tale da diminuire il divario uomo-donna che da sempre è stato oggetto di confronti e dibattiti politici, sociali ed economici.

Questo studio è composto da quattro capitoli che verranno brevemente illustrati qui di seguito. Nel primo capitolo verranno analizzati i principali mutamenti sociodemografici e culturali che hanno portato alla rilevanza del tema della conciliazione famiglia-lavoro nelle politiche comunitarie e italiane. In particolare, nel capitolo sopracitato verranno esaminati i principali cambiamenti demografici verificatisi all'interno delle famiglie nei paesi occidentali a partire dalla seconda metà del XX secolo: la diminuzione delle nascite, l'aumento dell'instabilità coniugale, l'invecchiamento della popolazione e la riduzione delle reti familiari. Successivamente il capitolo si concentrerà sui cambiamenti socioculturali, come l'aumento dell'istruzione delle donne e l'incremento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, che hanno trasformato con ampie tutele sociali l'equilibrio del sistema famiglia-lavoro della società dell'immediato dopoguerra, fondato non solo sulla divisione tradizionale del lavoro tra i sessi, ma anche sull'occupazione a tempo pieno degli uomini e sull'espansione del lavoro dipendente a tempo indeterminato.

In seguito, nel secondo capitolo verrà chiarito il modo in cui è sorta la questione della conciliazione famiglia-lavoro, analizzando nello specifico il sistema famiglia-lavoro di Pleck, per poi descrivere la prospettiva teorica che ho scelto per analizzare il fenomeno della conciliazione famiglia-lavoro, ossia quella dei *gender studies*, e che consentirà di analizzare anche le relative politiche di conciliazione.

Nel terzo capitolo, intitolato “Le politiche europee in tema di conciliazione”, verranno analizzate le raccomandazioni, le direttive, le risoluzioni, i trattati, le risoluzioni predisposte dall’Unione Europea finalizzate a far conciliare le responsabilità familiari di cura e le responsabilità lavorative, mettendo in evidenza come l’orientamento di tali politiche sia profondamente mutato negli ultimi decenni. Infatti, in merito alla predisposizione di una serie di strumenti di policy di conciliazione, introdotte da alcune direttive europee, in questo capitolo si tratterà il tema dei congedi e ci si concentrerà in modo particolare sul congedo parentale, il cui fine è la promozione della condivisione delle responsabilità familiari di cura per entrambi i componenti di una coppia.

Infine, nel quarto ed ultimo capitolo verranno illustrate le politiche predisposte dal legislatore italiano in tema di conciliazione famiglia-lavoro, e verrà spiegato come l’orientamento di quest’ultime sia mutato nell’ultimo decennio.

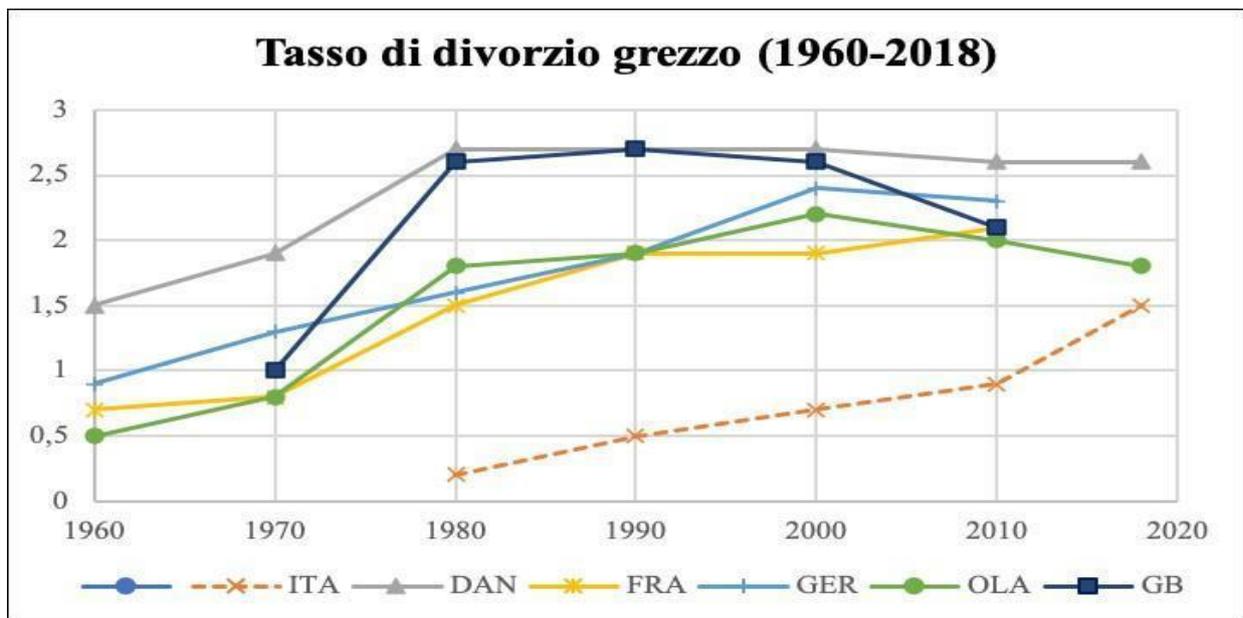
## CAPITOLO 1: LE FAMIGLIE IN TRASFORMAZIONE

In questo primo capitolo verranno presi in esame i principali mutamenti che hanno interessato le strutture e i legami familiari nei paesi dell'Europa occidentale nel secondo dopoguerra al fine di porre in evidenza la centralità del tema della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. In particolare, in questo capitolo verranno analizzati i principali mutamenti delle strutture familiari: l'instabilità coniugale, la diminuzione dei tassi di nuzialità, la diversificazione delle strutture familiari, l'incremento delle convivenze *more uxorio*, l'annesso incremento delle nascite al di fuori dal matrimonio e l'ingresso e l'aumento dell'occupazione. Queste trasformazioni hanno determinato nella seconda metà degli anni Novanta l'ampliamento delle politiche di conciliazione e assistenza familiare in tutti i paesi occidentali, contrariamente a quanto osservato nei settori più convenzionali delle politiche sociali e l'indebolimento del tradizionale modello familiare coniugale centrato sul *male breadwinner*, il quale ha predominato dal XIX secolo fino alla metà del XX secolo. Lewis e Ostner (op. cit. in Saraceno, Naldini, 2013) evidenziano che tale modello è stato caratterizzato da una netta divisione del lavoro basata sul genere: in quanto i capifamiglia, gli erano gli unici percettori di reddito e le donne svolgevano all'interno delle mura domestiche il lavoro familiare, soprattutto quello riguardante la cura.

### 1.1 I mutamenti nelle strutture familiari: l'instabilità coniugale

Il fenomeno dell'instabilità coniugale delle strutture familiari ha iniziato a crescere e a diffondersi nei paesi europei tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta del XX secolo. Nei paesi occidentali tale fenomeno è stato favorito dall'introduzione di leggi che regolano lo scioglimento del vincolo matrimoniale. Come sottolineano Naldini e Saraceno (2013), la diffusione di questo genere di legislazioni può essere considerato come uno dei fattori che ha contribuito alla trasformazione delle strutture familiari, mettendo in crisi il tradizionale modello del *male breadwinner*, sostenuto dai sistemi di *welfare state* durante l'epoca fordista.

Favorita anche dalla presenza di questo tipo di legislazioni, l'instabilità coniugale ha dunque contribuito, unitamente ad altri fattori, a indebolire le solidarietà orizzontali delle coppie, come quelle intergenerazionali dirette o acquisite attraverso il matrimonio, diminuendo in tal modo il potenziale dell'erogazione della cura all'interno delle strutture familiari stesse, ovvero un tema centrale per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.



**GRAFICO 1**– Tasso di divorzio grezzo (1960-2018). I valori sono calcolati ogni 1000 individui. I dati di Francia, Germania e Regno Unito relativi al 2018 non sono disponibili. Fonte: EUROSTAT (2019), *Marriages and divorces*..

Nel grafico 1 vengono indicati i tassi grezzi dei divorzi in alcuni paesi europei riguardanti il periodo di tempo compreso tra il 1960 e il 2018; tale grafico dimostra come l'incremento dei divorzi nei paesi presi in analisi sia avvenuto con tempi e modalità diverse.

Osservando l'andamento dei tassi di divorzio dell'Italia rispetto agli altri paesi europei, si evince che l'Italia ha avuto un tasso basso di divorzio fino agli anni 2000, e questa situazione rappresenta un caso a sé stante, che si distingue in modo netto dai tassi rilevati negli altri paesi europei. Come evidenziano Naldini e Saraceno (2013), la realtà sopracitata è dovuta al fatto che nel nostro paese la normativa relativa al divorzio non solo è stata introdotta nel 1970, quindi relativamente tardi rispetto agli altri paesi europei, ma è anche più complessa rispetto agli altri ordinamenti europei, in quanto è necessario che le coppie richiedano la separazione prima di poter ottenere il divorzio.

Solo a partire dal 2015 il numero di divorzi ha subito una forte impennata (+57,5% in un solo anno, Istat, 2020) in seguito all'entrata in vigore di due leggi<sup>1</sup> che hanno semplificato le procedure e velocizzato lo scioglimento e la cessazione degli effetti civili del matrimonio.

Un'ulteriore conseguenza dell'incremento dell'instabilità coniugale è stata la diversificazione delle strutture familiari, come ad esempio i nuclei unipersonali, le famiglie monoparentali e le convivenze *more uxorio*.

Nel primo caso si tratta di strutture familiari senza nucleo, le quali rappresentano complessivamente il 35,6 % del totale delle famiglie e sono costituite per la quasi totalità da persone che vivono da sole (il 33,2 % del totale delle famiglie) e per il 2,4 % da persone conviventi, tra cui non sussistono legami di coppia o di tipo genitore-figlio (Istat,2022). Invece, in merito alle famiglie monogenitoriali gli studi riferiscono che sono costituite prevalentemente da madri sole (8,6%) e solo nel 2,1 % dei casi sono composti da padre e figli (Istat,2022). Di conseguenza, le madri sole si trovano a svolgere contemporaneamente un doppio lavoro, ovvero il lavoro retribuito e il lavoro di cura nei confronti dei figli, mentre l'altro genitore in linea di principio è tenuto a contribuire al mantenimento economico dei figli. Infine, le famiglie composte da due o più nuclei restano una tipologia residuale, stabile al 1,3 % del totale delle famiglie ( Istat, 2022).

L'incremento delle convivenze *more uxorio* in sostituzione o prima del matrimonio nei paesi europei ha rappresentato negli ultimi decenni un radicale cambiamento nella formazione di fare famiglia.

Tale incremento è legato sia al fenomeno dell'instabilità coniugale, sia al calo del matrimonio, come è possibile osservare dalla tabella sottostante.

---

<sup>1</sup> Si tratta del Decreto legge 132/2014, che ha introdotto le procedure consensuali extragiudiziali (quindi presso gli Uffici di Stato Civile o tramite negoziazioni assistite da avvocati senza più il ricorso ai Tribunali) e della Legge 55/2015 (c.d. Divorzio breve) che ha fortemente ridotto l'intervallo tra separazione e divorzio (dodici mesi per le separazioni giudiziali e sei mesi per quelle consensuali(Istat,2022).

**Crude marriage rate, selected years, 1964-2021**  
(per 1 000 persons)

	1964	1970	1980	1990	2000	2010	2018	2019	2020	2021
EU (*)	8.0	7.8	6.7	6.3	5.2	4.4	4.5	4.3	3.2	3.9
Belgium	6.9	7.6	6.7	6.5	4.4	3.9	3.9	3.9	2.8	3.5
Bulgaria	8.1	8.6	7.9	6.9	4.3	3.3	4.1	4.2	3.2	3.9
Czechia	8.3	9.2	7.6	8.8	5.4	4.5	5.1	5.1	4.2	4.5
Denmark	8.4	7.4	5.2	6.1	7.2	5.6	5.6	5.3	4.9	4.7
Germany	8.5	7.4	6.3	6.5	5.1	4.7	5.4	5.0	4.5	4.3
Estonia	8.5	9.1	8.8	7.5	3.9	3.8	5.0	5.1	4.6	4.8
Ireland	5.6	7.0	6.4	5.1	5.0	4.5	4.3	4.1	1.9	3.3
Greece	8.9	7.7	6.5	5.8	4.5	5.1	4.4	4.4	2.9	3.9
Spain	7.4	7.3	5.9	5.7	5.4	3.6	3.5	3.5	1.9	3.1
France (*)	.	.	.	.	5.0	3.9	3.5	3.3	2.2	3.2
Croatia	8.5	8.5	7.2	5.8	4.9	5.0	4.9	4.9	3.8	4.6
Italy	8.1	7.3	5.7	5.6	5.0	3.7	3.2	3.1	1.6	3.1
Cyprus (*)	4.4	8.6	7.7	9.7	13.4	7.3	7.8	8.9	.	.
Latvia	8.6	10.2	9.8	8.9	3.9	4.4	6.8	6.7	5.6	6.0
Lithuania	8.6	9.5	9.2	9.8	4.8	6.0	7.0	7.0	5.5	6.0
Luxembourg	6.6	6.4	5.9	6.1	4.9	3.5	3.1	3.5	2.9	3.0
Hungary	8.7	9.3	7.5	6.4	4.7	3.6	5.2	6.7	6.9	7.4
Malta	6.4	7.9	8.8	7.1	6.7	6.3	5.8	5.3	2.2	4.4
Netherlands	8.5	9.5	6.4	6.5	5.5	4.5	3.7	3.7	2.9	3.2
Austria	8.0	7.1	6.2	5.9	4.9	4.5	5.3	5.2	4.4	4.6
Poland	7.4	8.6	8.6	6.7	5.5	6.0	5.1	4.8	3.8	4.5
Portugal	8.1	9.4	7.4	7.2	6.2	3.8	3.4	3.2	1.8	2.8
Romania	9.0	7.2	8.2	8.3	6.1	5.7	7.4	6.6	4.2	6.0
Slovenia	9.0	8.3	6.5	4.3	3.6	3.2	3.5	3.2	2.5	2.8
Slovakia	7.0	7.9	7.9	7.6	4.8	4.7	5.7	5.4	4.4	4.8
Finland	7.6	8.8	6.1	5.0	5.1	5.6	4.3	4.0	4.0	3.5
Sweden	7.6	5.4	4.5	4.7	4.5	5.3	5.0	4.7	3.6	3.7
Iceland	8.3	7.8	5.7	4.5	6.3	4.9	.	.	5.0	.
Liechtenstein	7.6	5.9	7.1	5.6	7.2	5.0	.	.	.	.
Norway	6.8	7.6	5.4	5.2	5.0	4.8	4.3	4.0	3.3	.
Switzerland	7.6	7.6	5.7	6.9	5.5	5.5	4.8	4.5	4.1	.
Montenegro	.	.	.	.	.	5.9	5.3	5.7	3.3	5.2
North Macedonia	9.1	9.0	8.5	8.3	7.0	6.9	6.5	6.7	5.0	6.8
Albania	7.2	6.8	8.1	8.9	8.4	.	8.1	7.9	6.2	7.0
Serbia	.	.	.	.	5.7	4.9	5.2	5.1	3.4	4.8
Türkiye	.	.	8.2	.	.	8.0	6.8	6.6	5.8	.

(\*) 2020, 2021: estimated. Includes Cyprus data from 2019.

(\*) up to 1990: excluding French overseas departments.

(\*) up to and including 2002: data refer to total marriages contracted in the country, including marriages between non-residents; from 2003 onwards: data refer to marriages in which at least one spouse was resident in the country; 1980: break in series.

Source: Eurostat (online data code: demo\_nind)

Grafico 2 – I tassi grezzi di matrimonio (1960-2021). Fonte: EUROSTAT (2022), Marriages and divorce.

Il grafico 2 raffigura i tassi grezzi dei matrimoni in alcuni paesi europei e prende in esame gli anni compresi tra il 1964 e il 2021. Tale tabella mostra come il calo dei matrimoni non sia stato uniforme nei vari paesi europei, ma graduale.

Osservando l'andamento dei tassi di matrimonio in Italia, rispetto agli altri paesi europei, appare evidente come l'Italia abbia avuto un tasso di nuzialità alto fino agli anni 2000, il quale è però progressivamente andato a calare negli ultimi vent'anni, fino a raggiungere un tasso di nuzialità del 3.1 % stimato nel 2021. Come ha evidenziato Naldini (2006), la progressiva riduzione del numero dei matrimoni nei paesi europei è dovuto al fatto che l'istituto del matrimonio ha progressivamente perso importanza agli occhi degli individui, in quanto non costituisce più l'unico modo di formare una famiglia dal momento che nello stesso istituto matrimoniale è insita la possibilità di sciogliere il vincolo.

Le indagini recenti effettuate dall'Istat hanno rilevato che il numero delle convivenze *more uxorio* è più che triplicato negli ultimi vent'anni attestandosi a 1 milione e 450 mila nel biennio 2020-2021 ed è più che triplicato anche rispetto al biennio 2000-2001 in cui ne erano state stimate 440 mila.

All'incremento delle convivenze *more uxorio* è connesso nei paesi europei quello delle nascite al di fuori del matrimonio, un fenomeno affermatosi negli ultimi anni sia nei paesi europei sia in Italia in modo ancora più evidente.

L'indagine Istat *Natalità e fecondità* pubblicata quest'anno e inerente all'anno 2022 testimonia come nel nostro paese sia in continua crescita il numero dei figli nati al di fuori del matrimonio, nonostante sia caratterizzato da un contesto di forte denatalità. Infatti, le nascite al di fuori dal matrimonio si attestano a 163.317 sul totale delle nascite, un dato in aumento rispetto al 2021 e più che triplicato rispetto al 2008. Tale diminuzione è iniziata nei paesi europei a partire dalla fine degli anni Settanta del secolo scorso, dopo un periodo relativamente breve nei primi decenni del XX secolo, momenti in cui i tassi di nuzialità nei paesi europei erano alti.

## 1.2 Il calo della fecondità

Il calo della fecondità delle donne, ossia la riduzione del numero di figli per donna, è una delle cause principali del progressivo invecchiamento della popolazione e delle reti familiari nei paesi europei.

Il calo della fecondità ha iniziato ad affermarsi nei paesi europei, seppur in modalità e tempi diversi, a partire dalla seconda metà del XX secolo, precisamente negli anni Sessanta del secolo scorso, in tutti i paesi occidentali ed è proseguito nel XXI secolo.

### Total fertility rate, 1960–2021

(live births per woman)

	1960	1970	1980	1990	2000	2001	2011	2019	2020	2021
<b>EU (*)</b>	:	:	:	:	:	1.43	1.54	1.53	1.50	1.53
Belgium (*)	2.54	2.25	1.68	1.62	1.67	1.67	1.81	1.60	1.55	1.60
Bulgaria	2.31	2.17	2.05	1.82	1.26	1.21	1.51	1.58	1.56	1.58
Czechia (*)	2.09	1.92	2.08	1.90	1.15	1.15	1.43	1.71	1.71	1.83
Denmark	2.57	1.95	1.55	1.67	1.77	1.74	1.75	1.70	1.68	1.72
Germany (*)	:	:	:	:	1.38	1.35	1.39	1.54	1.53	1.58
Estonia	1.98	2.17	2.02	2.05	1.36	1.32	1.61	1.66	1.58	1.61
Ireland	3.78	3.85	3.21	2.11	1.89	1.94	2.03	1.71	1.63	1.78
Greece	2.23	2.40	2.23	1.39	1.25	1.25	1.40	1.34	1.39	1.43
Spain	:	:	2.22	1.36	1.22	1.23	1.34	1.23	1.19	1.19
France	:	:	:	:	1.89	1.90	2.01	1.86	1.83	1.84
Croatia (*)	:	:	:	:	:	1.46	1.48	1.47	1.48	1.58
Italy (*)	2.40	2.38	1.64	1.33	1.26	1.25	1.44	1.27	1.24	1.25
Cyprus	:	:	:	2.41	1.64	1.57	1.35	1.33	1.36	1.39
Latvia	:	:	:	:	1.25	1.22	1.33	1.61	1.55	1.57
Lithuania	:	2.40	1.99	2.03	1.39	1.29	1.55	1.61	1.48	1.36
Luxembourg	2.29	1.97	1.50	1.60	1.76	1.66	1.52	1.34	1.36	1.38
Hungary	2.02	1.98	1.91	1.87	1.32	1.31	1.23	1.55	1.59	1.61
Malta	:	:	1.99	2.02	1.68	1.48	1.45	1.14	1.13	1.13
Netherlands	3.12	2.57	1.60	1.62	1.72	1.71	1.76	1.57	1.54	1.62
Austria	2.69	2.29	1.65	1.46	1.36	1.33	1.43	1.46	1.44	1.48
Poland (*)	:	:	:	2.06	1.37	1.31	1.33	1.44	1.39	1.33
Portugal (*)	3.16	3.01	2.25	1.56	1.55	1.45	1.35	1.43	1.40	1.35
Romania (*)	:	:	2.43	1.83	1.31	1.27	1.47	1.77	1.80	1.81
Slovenia	:	:	:	1.46	1.26	1.21	1.56	1.61	1.59	1.64
Slovakia	3.04	2.41	2.32	2.09	1.30	1.20	1.45	1.57	1.59	1.63
Finland	2.72	1.83	1.63	1.78	1.73	1.73	1.83	1.35	1.37	1.46
Sweden	:	1.92	1.68	2.13	1.54	1.57	1.90	1.71	1.67	1.67
Iceland	:	2.81	2.48	2.30	2.08	1.95	2.02	1.74	1.72	1.82
Liechtenstein	:	:	:	:	1.57	1.52	1.69	1.48	1.46	1.53
Norway	:	2.50	1.72	1.93	1.85	1.78	1.88	1.53	1.48	1.55
Switzerland (*)	2.44	2.10	1.55	1.58	1.50	1.38	1.52	1.48	1.46	1.52
Montenegro	:	:	:	:	:	:	1.65	1.77	1.75	1.76
North Macedonia (*)	:	:	:	:	1.88	1.73	1.46	1.34	1.31	1.44
Albania	:	:	:	:	:	:	1.65	:	1.34	1.31
Serbia (*)	:	:	:	:	1.48	1.58	1.40	1.52	1.48	1.52

(\*) Break in time series in various years between 2000 and 2021.

Italic data: provisional/estimated

Source: Eurostat (online data code: demo\_find)

eurostat 

GRAFICO 3- I tassi di fecondità 1960-2021-FONTE ,EUROSTAT(2022).

Il grafico 3 mostra i tassi di fecondità delle donne in alcuni paesi europei, prendendo in esame gli anni compresi tra il 1960 il 2021. Osservando l'andamento dei tassi di fecondità delle donne in Italia, si evince che rispetto agli altri paesi europei l'Italia è passata nell'arco di sessant'anni

da essere tra i paesi con un alto tasso di fecondità (pari a 2,40 figli per donna nel 1960) a essere uno dei paesi con il più basso tasso di fecondità (pari a 1,25 figli per donna stimato nel 2021). Inoltre, dalla stessa tabella si può vedere come nella maggior parte dei paesi europei il tasso di fecondità delle donne nel corso di sessant'anni sia notevolmente sceso, arrivando in alcuni paesi ad essere addirittura al di sotto del livello di sostituzione, ovvero sotto la soglia dei due figli per donna.

A tal proposito, i due demografi Billari e Kohler (op.cit. in Saraceno, Naldini,2013) hanno fatto una netta distinzione tra paesi a bassa fecondità e paesi a bassa-bassa fecondità, nei quali si riscontra un indice inferiore a quello di 1,5 figli per donna. La netta distinzione evidenziata dai due autori mostra come l'Italia sia risultata il paese detentore del primato della bassa fecondità negli anni tra la fine del XX secolo e l'inizio del XXI secolo. Naldini e Saraceno riportano nel loro testo (2013) le considerazioni del demografo Santini in merito al calo della fecondità nel nostro paese dopo il 1965. Secondo questo autore, il calo di fecondità si è verificato in due tempi: "prima una fase di declino relativamente lento fino al 1974 durante la quale l'indice sintetico passa da 2,5 a 2,3 figli per donna, e una successiva più rapida caduta che non si interrompe [...] contrariamente alla maggioranza degli altri paesi dove, a partire dal 1975 si registra un'inversione, almeno una stasi che sembra perdurare [ibidem,134]

Il *Rapporto Annuale 2023- La situazione del Paese* dell'Istat pubblicato nel 2023 documenta come in Italia si è registrato un record di bassa natalità, con 393 mila nascite e un alto numero di decessi pari a 713 mila individui. Le nascite hanno subito un calo del 33% rispetto al massimo del 2008, portando a un saldo naturale negativo di quasi un milione di persone in tre anni, fenomeno noto come "inverno demografico"(Istat,2023).

I fattori che hanno contribuito al declino demografico sono sia dalla riduzione del numero di donne in età riproduttiva convenzionale (15-49 anni) che dall'invecchiamento progressivo di queste donne (nel 2022, c'erano 126 donne tra i 35 e i 49 anni ogni 100 donne tra i 20 e i 34 anni). Se le donne avessero mantenuto il tasso di fertilità del 2019 nel 2022, si sarebbe comunque verificato un calo di circa 22 mila nascite, principalmente a causa della minore quantità e della diversa distribuzione per età delle donne; fenomeno conosciuto come "effetto struttura" della popolazione, che riflette l'impatto sulla natalità della riduzione del numero potenziale di genitori a causa della bassa natalità passata. L'effetto struttura rappresenta l'80% della diminuzione totale di circa 27 mila nascite osservata tra il 2019 e il 2022, mentre il restante 20% è dovuto a una minor fertilità (da una media di 1,27 figli per donna nel 2019 a 1,24 nel 2022) ( Istat,2023).

*Il Rapporto Annuale 2023- La situazione del Paese* testimonia come l'Italia rappresenta un caso a sé stante rispetto ai paesi europei in quanto è in costante crescita l'età media delle donne che partoriscono il primo figlio.

Infatti, l'età media delle partorienti italiane anni è aumentata nel corso degli ultimi anni, passando dall'essere stimata ai 31,2 anni del 2010 ai 32,2 anni nel 2020, per poi stabilizzarsi negli ultimi due anni intorno ai 32,4 anni (Istat,2023). La decisione delle coppie di posticipare il momento di avere un figlio, nella fattispecie il primo figlio, è stata favorita da molteplici fattori: l'allungamento dei tempi dedicati all'istruzione e alla formazione, le difficoltà che incontrano soprattutto le donne nell'ingresso nel mondo del lavoro e nella successiva permanenza nello stesso, la diffusa precarietà del lavoro, le difficoltà di accesso al mercato delle abitazioni, il prolungamento della crisi economica e altri possibili fattori di natura culturale. Oltre ai fattori sopracitati, negli ultimi tre anni la crisi economica e sociale causata alla pandemia ha inciso sulla decisione delle coppie di posticipare il momento per mettere al mondo un figlio.

### 1.3 L'invvecchiamento della popolazione e delle reti familiari

Il progressivo invecchiamento della popolazione e delle reti parentali ha investito i paesi europei a partire dagli anni Ottanta del XX secolo ed è proseguita nel XXI secolo, comportando un aumento dei bisogni di cura e di assistenza nei confronti degli anziani.

Il progressivo invecchiamento della popolazione e delle reti familiari è l'esito di due fenomeni distinti ma strettamente collegati tra loro: l'innalzamento della speranza di vita degli individui causato dal miglioramento complessivo delle condizioni alimentari, igieniche e sanitarie e il calo delle nascite, dovuto al crollo del tasso di fecondità.

L'invvecchiamento progressivo della popolazione dei paesi europei e delle reti familiari ha profondamente mutato la struttura demografica delle società occidentali. A tale proposito, Dykstra e Hagestad (op.cit. in Saraceno, Naldini; 2011) hanno sottolineato due tendenze contrastanti rispetto alla possibilità per gli individui di diventare nonni e bisnonni; da una parte l'innalzamento della speranza di vita aumenterebbe le probabilità per gli individui di diventare nonni; dall'altra le probabilità per gli individui di diventare nonni diminuiscono a causa del tasso di fecondità e dell'innalzamento dell'età media in cui si fanno i figli.

In seguito a questo fenomeno, Hagestad (op cit. in Saraceno, Naldini,2011) ha teorizzato un ribaltamento della struttura familiare. Tradizionalmente la struttura familiare aveva una forma piramidale con all'apice pochi bisnonni e nonni e alla base molti nipoti, mentre la configurazione moderna della struttura familiare è più simile alla "*beanpole family*" con pochi bisnonni, numerosi nonni e pochi nipoti. Di conseguenza, l'invvecchiamento della popolazione e delle reti familiari ha determinato nei paesi europei un profondo mutamento della struttura dell'età della popolazione.

## Population pyramids, EU 2007 and 2022

Population pyramids, EU 2007 and 2022  
(% of the total population)

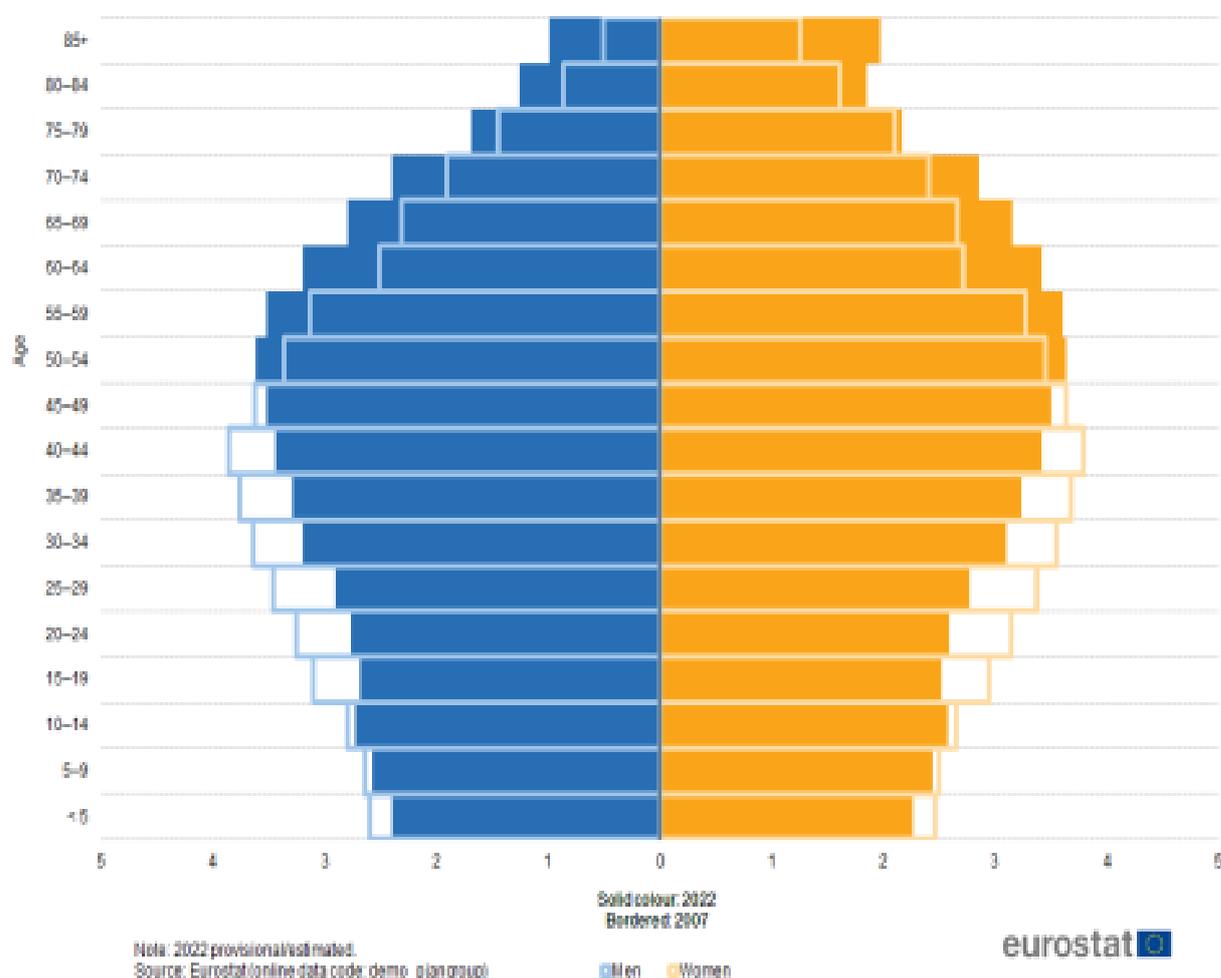


GRAFICO 4 – Piramide dell'età dell'Unione Europea dal 2007 al 2022 FONTE EUROSTAT(2023).

Il grafico 4 raffigura la piramide della popolazione dell'Ue relativa agli anni 2007-2022 e suddivide la popolazione in fasce di età e di sesso. Questa piramide è stretta in basso e presenta una forma romboidale a causa delle coorti dei "baby boomer", derivanti dagli alti tassi di fecondità in diversi paesi europei dopo la Seconda guerra mondiale (fenomeno noto come "baby boom"). Inoltre, il grafico mostra anche come la percentuale della popolazione avente età pari o superiore a 65 anni sia in costante aumento in tutti gli Stati dell'Unione Europea. In Italia, all'inizio del 2022, c'erano 14.046.000 individui di 65 anni o più, i quali sono aumentati di 3 milioni rispetto a vent'anni fa, rappresentando il 23,8% della popolazione totale, ed entro il 2042 si prevede che saranno quasi 19 milioni, costituendo il 34% della popolazione totale. In

merito agli anziani i dati riferiscono che gli ultraottantenni superano i 4,5 milioni, mentre coloro che hanno almeno 100 anni sono 20.000 e che si sono quadruplicati negli ultimi 20 anni.

Tra vent'anni, si ipotizza che ci saranno quasi 2 milioni di ultraottantenni in più, mentre i super centenari triplicheranno, raggiungendo le 58.400 unità. (ISTAT, 2022).

Il progressivo invecchiamento della popolazione europea ha causato un divario sempre più intensificato tra la popolazione in età lavorativa e quella anziana<sup>2</sup> che mette in discussione la sostenibilità degli assetti del *welfare state* sia per quanto concerne i costi sociali derivanti dall'assistenza nei confronti degli anziani sia in termini di previdenza sociale. Quest'invecchiamento della popolazione porta con sé un aumento significativo delle esigenze di *welfare*, che richiede riforme statali sostanziali come quelle attuate in Italia. Il sistema di welfare italiano, supportato dalle reti familiari, ha fino ad ora garantito cure e assistenza agli anziani, ma con la prospettiva di un aumento del numero di quest'ultimi in futuro sorge la questione della sostenibilità del suddetto sistema. Infatti, poiché le persone vivono più a lungo e quindi hanno maggiori probabilità di sperimentare più malattie croniche, si prevede che un numero crescente di adulti dovrà affrontare la necessità di prendersi cura di parenti molto anziani e talvolta fragili. Quindi è importante considerare non solo indicatori quantitativi come l'indice di dipendenza degli anziani, ma anche il miglioramento della salute e dell'autonomia degli anziani attuali e futuri.

---

<sup>2</sup> Le prospettive future di sviluppo su questo tema sono state elaborate nello studio effettuato da Richard Jackson e Neil Howe in uno studio pubblicato nel 2003, nel quale hanno sostenuto che nei paesi occidentali il rapporto tra popolazione in età lavorativa e popolazione anziana sarebbe aumentato velocemente, passando da 30 pensionati per ogni 100 lavoratori nel 2003, a 70 pensioni per ogni 100 lavoratori entro il 2040. In particolare dallo studio emerge come tre specifiche nazioni quali Italia, la Spagna e il Giappone risultino le più vulnerabili in termini di *aging society*, con una previsione per il 2040 di 100 pensionati ogni 100 persone in età da lavoro (Naldini, 2006 p. 71).

## 1.4 La rarefazione delle reti familiari

La rarefazione delle reti familiari ha determinato un assottigliamento delle strutture familiari e una conseguente diminuzione del numero di erogatori di cura, ossia di *caregiver*.

Le prime due cause che hanno contribuito alla rarefazione delle reti familiari sono state di tipo demografico: il progressivo invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite. Questi mutamenti demografici hanno trasformato le strutture familiari nel corso del tempo, provocando la riduzione del numero medio dei componenti per famiglia e il conseguente assottigliamento delle dimensioni delle strutture familiari.

I sopracitati mutamenti hanno cambiato anche la rete familiare, la cui dimensione, formata da parenti che non vivono insieme, si è ridotta per la diminuzione del numero medio di membri, ma si è allungata a causa della convivenza di più generazioni di genitori e figli (Istat, 2022). Inoltre, l'assottigliamento delle dimensioni delle strutture familiari ha determinato la diminuzione del numero delle potenziali *caregiver* donne fornitrici di cura, ossia di figlie e nuore, le quali hanno sempre svolto compiti di cura nei confronti degli anziani presenti all'interno degli aggregati domestici.

Le conseguenze del declino demografico hanno anche determinato la rarefazione del numero dei bambini; nello specifico si tratta di una riduzione non solo del numero di fratelli e sorelle, ma anche di cugini e di cognati che finisce per limitare la cosiddetta rete di supporto, ovvero il numero di familiari su cui un individuo può contare. L'ebook Istat "*Famiglie, Reti Familiari, Percorsi Lavorativi e di vita*" pubblicato nel 2022 ha rilevato che a cavallo tra la fine del XX secolo e l'inizio del XXI secolo è diminuita la dimensione della rete familiare. Quest'ultima nel 2016 era costituita da una media di 6,0 di parenti stretti, ossia fratelli, sorelle, figli, nipoti, genitori e nonni, e da una media di 1,9 di altri parenti su cui un individuo poteva contare come rete di supporto. Invece, nel 1998 il numero medio di parenti stretti su cui poter fare affidamento era lievemente più alto (6,3 parenti stretti per individuo) mentre quello degli altri parenti era inferiore (1,4 parenti per individuo).

La rete di supporto familiare offre ai singoli membri aiuto pratico e morale in diverse fasi della vita, come la nascita di un figlio, il pensionamento e l'invecchiamento, così come supporta la famiglia nel suo insieme in situazioni come problemi finanziari o la gestione dei lavori domestici e di cura. La partecipazione della famiglia e l'organizzazione del supporto nei confronti della stessa durante tutte le varie vicende della vita quotidiana sono rese possibili dalla costruzione di un network di scambi, grazie al quale è possibile far attivare la rete di supporto familiare anche in assenza di una richiesta esplicita.

Questo è particolarmente evidente per gli scambi immateriali, che permettono un'ampia condivisione di informazioni e conoscenze, in contrasto con chi si trova in isolamento sociale, e vale anche per gli scambi materiali.

Un'altra trasformazione che ha contribuito alla rarefazione nel numero di *caregiver* è stato l'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro.

In Italia, secondo i dati ISTAT del 2023, si stima che ci siano tra 7 e 12 milioni di *caregiver*, i quali si occupano dei loro parenti disabili e/ o malati nell'assistenza domiciliare.

Infatti, in seguito all'entrata e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro è diminuito drasticamente il tempo a loro disposizione per dedicarsi al lavoro di cura non retribuito. In merito a quest'ultimo punto, è fondamentale sottolineare che il compito di prendersi cura è tradizionalmente e culturalmente assegnato alle donne a causa degli stereotipi di genere, che implicano una presunta inclinazione naturale delle donne verso le attività di assistenza.

In Italia come documentato dai dati recenti dell'Istat in Italia, le donne si trovano ad affrontare un gravoso onere di lavoro di cura rispetto ad altri paesi occidentali. L'indice di asimmetria nel lavoro familiare<sup>3</sup> che misura per le donne in coppia di età compresa tra i 25 e i 44 anni quanta parte del tempo dedicato al lavoro domestico da entrambi i partner occupati, rileva che è svolto in maggior parte dalle donne. Tale situazione è rimasta pressoché invariata nel tempo, con una media del 61,8% tra il 2021 e il 2022 e del 61,6% tra il 2020 e il 2021, evidenziando un rallentamento rispetto ai progressi osservati in anni precedenti, secondo quanto riportato dall'Istat nel 2022 (Istat, 2022).

---

<sup>3</sup> L'indicatore deriva dalla fonte Indagine Uso del tempo per gli anni 2008-09 e 2013-14, per gli anni intermedi e successivi vengono fornite delle stime basate sull'andamento del fenomeno desunte dall'Indagine Aspetti della vita quotidiana. La serie delle stime è stata rivista a marzo 2023. (Istat, 2023).

## **1.5 L'ingresso e l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro**

L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro a metà degli anni Settanta ha mutato il ruolo delle donne nella società, nell'economia e soprattutto nei rapporti familiari, in quanto le donne hanno sempre erogato la cura nei confronti dei figli. Tale cambiamento ha determinato la domanda del lavoro sia dal lato dell'offerta, sia dal lato della domanda, in quanto l'aumento dell'occupazione femminile ha generato una nuova domanda di servizi (di cura, di tempo libero e di sostituzione del lavoro domestico) e di relativi nuovi posti di lavoro.

Naldini e Saraceno (2011) sottolineano come il tasso di occupazione femminile sia iniziato a crescere nella maggior parte dei paesi occidentali alla fine degli anni Sessanta, per poi aumentare in maniera imponente solo un decennio più tardi. L'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro nella metà degli anni Settanta è stato favorito sia dallo sviluppo del settore terziario e del conseguente aumento dell'offerta di lavoro in questo settore, il quale nel passaggio dalla società industriale a quella post-industriale ha assunto un ruolo via via superiore a danno del settore manifatturiero, sia dall'aumento della crescita dei tassi di scolarizzazione femminile.

I tassi di occupazione femminile sono cresciuti a partire dagli anni Novanta del XX secolo nelle coorti dove le donne sono state reclutate dal mercato del lavoro non solo nello specifico settore dei servizi, ma anche nel commercio, nella ristorazione e nel turismo. Un altro settore in cui si è registrata negli anni Novanta una forte presenza femminile è stato quello del pubblico impiego, soprattutto in attività di medio-alta qualificazione, le quali, grazie alle migliori condizioni, hanno rappresentato per le donne un ottimo compromesso per conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative (Scisci, Vinci, 1999). Infine, come documentato dai dati statistici dell'Istat, nel periodo 1990-1999 è cresciuta in un breve periodo la quota delle dirigenti donne dal 26,8% al 31,5% tra il 1993 e il 1999 e delle impiegate nella pubblica amministrazione dal 47,9% al 50,5%. Inoltre, come mostrano i seguenti dati, negli anni Novanta è aumentata anche la partecipazione femminile al settore imprenditoriale: tra gli anni 1993-1999 la quota delle imprenditrici è passata dal 15,0% al 21,2% e quella delle libere professioniste dal 18,8% al 24,7%.

Scisci e Vinci (1999) mettono in luce che un ruolo fondamentale nell'incremento dell'occupazione, specialmente della presenza femminile nel mercato del lavoro, è stato svolto dall'uso sempre più diffuso dei contratti "atipici". Questi contratti si distinguono dai contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno per variazioni nella durata, nell'orario, nelle contribuzioni e nei livelli salariali. Un ulteriore aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro è stato favorito dall'espansione delle forme contrattuali atipiche del lavoro, tra le quali vi è il contratto *part-time*.

Il lavoro part-time se da una parte aiuta le donne a conciliare le responsabilità lavorative con le responsabilità familiari di cura, dall'altra potrebbe ostacolare il progresso delle donne verso ruoli di vertice e posizioni di spicco. Una riduzione dell'orario potrebbe restringere le prospettive e ostacolare il progresso lavorativo, in quanto l'azienda potrebbe percepire il dipendente come meno disponibile.

Crouch e Pfau Effgar (op cit. in Saraceno, Naldini, 2013) evidenziano come le differenze nei tassi di occupazione femminile nei paesi europei derivano da molteplici fattori: l'organizzazione della vita quotidiana delle famiglie, di formazione del bilancio, e soprattutto le differenti rappresentazioni dei ruoli di genere femminili. Infine, sulle differenze dei tassi di occupazione femminile tra i paesi europei incidono fortemente le modalità di organizzazione e sviluppo del *welfare state*.

I dati Istat del 2023 documentano come l'Italia abbia raggiunto il suo tasso di occupazione più alto di sempre con il 61% degli occupati, mentre il tasso di disoccupazione femminile è sceso al 7,8%. L'occupazione femminile è ora al 52,3%, con un aumento dello 0,3% rispetto al 2022. In vent'anni l'occupazione femminile è passata dal 11,3% nel 2004 al 14,4% nel 2022, ma l'Italia rimane indietro rispetto ad altri paesi europei come la Svezia e l'Estonia, che mostrano tassi di occupazione femminile ben superiori.

Nel 2020 la pandemia di COVID-19 ha inciso fortemente sulla diminuzione dei tassi di occupazione nazionali per 23 dei singoli Stati membri dell'UE, rispetto all'anno precedente 2019, ma nel 2021 i dati sull'occupazione femminile hanno registrato un lieve miglioramento rispetto al 2020.

Il gap di genere differenziale tra i tassi di occupazione femminile e quelli maschili è stato superato dai paesi scandinavi, mentre negli altri paesi europei permane una netta distanza tra i tassi di occupazione femminile maschile, come testimoniato dai recenti dati Eurostat e Istat (2023).

Naldini e Saraceno (2011) sottolineano come le responsabilità familiari e i modelli culturali di genere continuino a condizionare l'accettabilità e/o la desiderabilità del lavoro retribuito femminile proprio in corrispondenza di alcune fasi della vita, in particolar modo quando ci sono figli piccoli o quando il numero dei figli cresce.

L'ingresso significativo delle donne nel mercato del lavoro ha portato il nostro Paese a implementare politiche per bilanciare il lavoro con le responsabilità familiari, ma queste misure non hanno raggiunto gli obiettivi desiderati nel ridurre le disuguaglianze di genere. Sebbene ci sia stato un aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro, questo incremento è stato principalmente tra le donne senza figli, mentre le madri che lavorano sono cresciute a un ritmo più lento

I dati dell'Istat del 2023, emerge che un significativo numero di donne decide di lasciare il proprio impiego dopo aver dato alla luce il primo figlio. Solo il 53,9% delle donne tra i 25 e i 49 anni è occupato, a fronte del 73,9% delle donne che non hanno figli (Istat,2023).

Questo fenomeno è amplificato dal fatto che appena il 43,6% delle donne rientra nel mondo lavorativo dopo la maternità, evidenziando le sfide legate alla carenza di strutture per l'infanzia, come gli asili nido, e alla mancanza di sostegno per opzioni lavorative flessibili, telelavoro e congedi parentali. Tali difficoltà nell'armonizzare lavoro e famiglia sono ulteriormente esacerbate da questioni culturali, poiché si registra una persistente disuguaglianza nei ruoli di genere all'interno delle famiglie, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento dei padri nelle responsabilità di cura familiare.

## 1.6 L'incremento della scolarità femminile

L'incremento della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è strettamente legato all'aumento del livello di istruzione delle nuove generazioni. Negli ultimi decenni, le donne hanno colmato e superato il divario educativo rispetto agli uomini, con una performance scolastica superiore in media le donne completano i loro studi in un tempo più breve e connotazioni più alte, e una maggiore presenza nell'università.

Questo maggior livello di istruzione ha portato ad una maggiore emancipazione e aspirazioni lavorative più ambiziose tra le giovani donne, che ora vedono il lavoro come parte centrale della propria identità.

Villa evidenzia (2010) che non solo l'istruzione ha spinto le donne a entrare e rimanere nel mondo del lavoro, ma ha anche contribuito a un cambiamento nei valori culturali tradizionali, con le donne più giovani che investono nell'istruzione per garantirsi opportunità lavorative migliori e pianificano la maternità in un secondo momento. Nonostante l'aumento del capitale culturale delle donne e le loro migliori performance accademiche, le donne si trovano ancora in posizioni più svantaggiate rispetto agli uomini nell'accesso al mondo del lavoro e, soprattutto, nel rimanere dopo aver avuto un figlio, in quanto le donne incontrano più difficoltà a conciliare le responsabilità familiari di cura con le responsabilità lavorative e la maggior parte di loro sono costrette ad uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio complesso, come dimostrato dai dati dell'Istat del 2023.

In Italia le donne presentano livelli di istruzione superiori agli uomini: il 65,7% delle donne tra i 25 e i 64 anni possiede almeno un diploma, mentre tra gli uomini questa percentuale è del 60,3%. Le laureate rappresentano il 23,5% delle donne e il 17,1% degli uomini (Istat, 2023).

Tuttavia, nonostante questo vantaggio educativo femminile, le disparità di genere sono in crescita e più accentuate rispetto alla media nei 27 Stati membri dell'Unione Europea. Infatti, le donne hanno un tasso di occupazione significativamente inferiore rispetto agli uomini (57,3% contro il 78,0%) e nel 2022 il divario di genere occupazionale è aumentato. L'effetto dell'istruzione sulle differenze occupazionali è quindi evidente: all'aumentare del livello di istruzione, i divari si riducono.

Ad esempio, tra le laureate il tasso di occupazione è superiore di 18,4 punti rispetto alle diplomate (con una differenza di soli 5,1 punti tra gli uomini), mentre tra le diplomate, il tasso di occupazione è più alto di 25,8 punti rispetto a coloro che hanno un massimo di licenza media inferiore (con una differenza di 14,3 punti tra gli uomini) (Istat, 2023). Le differenze rispetto alla media europea si attenuano tra le donne all'aumentare del livello di istruzione: per le laureate il tasso di occupazione è inferiore di 4,7 punti rispetto alla media Ue27, una differenza che è circa la metà di quella evidenziata per i titoli di studio medio-bassi.

## CAPITOLO 2: CONCILIARE FAMIGLIA-LAVORO

In questo capitolo verrà esaminato dettagliatamente il concetto di famiglia-lavoro coniato dallo studioso Joseph Pleck e successivamente verranno descritte le analisi effettuate dagli studiosi delle famiglie in merito a tale sistema. In seguito, si approfondirà la prospettiva teorica dei *gender studies*, utilizzata per esaminare le politiche connesse alla conciliazione.

### 2.1 Il sistema famiglia-lavoro di Joseph Pleck

Lo studioso statunitense Joseph Pleck ha coniato negli anni Settanta l'espressione << sistema-famiglia-lavoro >>, in inglese *work-family-system*, per indicare la forte interdipendenza tra l'organizzazione del lavoro remunerato e l'organizzazione familiare sia in termini di organizzazione sia di diversa allocazione del tempo, in quanto non sono due mondi separati ma interdipendenti fra loro.

Come sottolineato da Naldini e Saraceno (2011), i sistemi famiglia-lavoro sono sistemi organizzati complessi tramite i quali gli individui fanno fronte ai bisogni di reddito e di cura. Questi sistemi si fondano sull'appartenenza familiare, di genere e relazionale e permettono al contempo la sussistenza dei singoli componenti e del gruppo familiare nel suo complesso. Il sistema famiglia-lavoro su cui si sono basate le società industrializzate e occidentali del XX secolo era fondato su una divisione del lavoro e su una struttura di genere improntata sul modello familiare del *male breadwinner*. Saraceno e Naldini (Ibidem) sottolineano che il sistema famiglia-lavoro è entrato in crisi a causa dell'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro, poiché in questo modello il lavoro di cura gravava interamente sulla componente femminile delle strutture familiari, la quale era il punto di riferimento del processo di conciliazione. Per questa serie di motivi, il sistema famiglia-lavoro è stato oggetto di analisi da parte degli studiosi delle famiglie.

Una prima analisi si è focalizzata sulle famiglie che agiscono come creatori di offerta di lavoro, rispondendo sia alle domande del mercato sia ai bisogni dei membri degli aggregati domestici; la seconda analisi si è concentrata sulle diverse componenti del lavoro familiare; la terza analisi ha esaminato le interazioni tra l'organizzazione del tempo nel lavoro retribuito e quella nel lavoro familiare, facendo uso dello strumento del bilancio-tempo<sup>4</sup> per analizzare le

---

<sup>4</sup> È una tecnica d'indagine statistica su un campione statisticamente rappresentativo della popolazione che coinvolge soggetti di entrambi i sessi nella compilazione di un diario, in cui i soggetti devono descrivere

sovrapposizioni temporali tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito, infine, l'ultima e quarta analisi si è concentrata sulla generazione da parte delle famiglie di una domanda di lavoro, mettendo particolare enfasi sugli ambiti di studio più recenti che trattano dell'erosione e della trasformazione del tradizionale modello familiare centrato sul *male-breadwinner* (Saraceno, Naldini, 2013).

La prima analisi, riguardante l'offerta di lavoro all'interno delle famiglie, è stata oggetto di analisi da parte di numerosi studiosi e studiose della famiglia, della condizione femminile e di analisti del mercato del lavoro. Secondo questa analisi, all'interno delle famiglie, sono le donne che offrono il proprio lavoro gratuitamente per consentire agli individui inseriti nel mercato del lavoro di rimanervi, e questo avviene perché questi ultimi possono contare sulla presenza di soggetti che si occupano interamente della gestione dei bisogni e delle complesse dinamiche familiari. A tale proposito, lo studio sull'occupazione femminile condotto da May nel 1973 (op. cit. in Naldini, Saraceno, 2013) ha evidenziato che l'impiego nel mercato del lavoro era prevalentemente maschile, mentre il lavoro domestico era svolto a tempo pieno dalle donne. La presenza degli uomini nel mercato del lavoro coincideva con un aumento dell'impegno delle donne nel lavoro familiare, soprattutto in fasi specifiche della vita familiare, come la presenza di figli piccoli in età prescolare e scolare. Questo era altresì causato dalla mancanza in quel contesto storico di politiche strutturali che favorissero la conciliazione tra gli impegni lavorativi e quelli familiari, come ad esempio servizi per l'infanzia o di mense aziendali e scolastiche. Questa carenza ha di fatto imposto alle donne il ruolo esclusivo di fornitori di cure per i propri figli, prolungando così il loro periodo di confinamento all'interno delle mura domestiche. In altri paesi, nello stesso periodo, questa interdipendenza tra la piena partecipazione degli uomini al mercato del lavoro e il lavoro familiare a carico delle donne assumeva forme parzialmente diverse.

Negli anni Settanta, in nazioni ad alto tasso di industrializzazione come l'Inghilterra e gli Stati Uniti, la figura della donna casalinga veniva contrastata dalla presenza della donna lavoratrice a tempo parziale e della "lavoratrice di ritorno". Quest'ultima rappresentava la donna che, dopo aver attraversato la fase più intensa del lavoro familiare, tornava a essere inserita nel mercato del lavoro.

---

dettagliatamente tutte le attività che svolgono nel corso della giornata secondo una precisa scansione dei tempi riportata nel diario (Saraceno, Naldini, 2013, p.217)

In altre parole, la persistenza della necessità di coinvolgimento familiare ha favorito lo sviluppo di una configurazione parzialmente diversa del mercato del lavoro, caratterizzata dalla richiesta di impieghi a tempo parziale, con differenti livelli di qualificazione e protetti da un sistema di garanzie. Parallelamente, si è assistito a una ridefinizione dell'organizzazione della vita quotidiana e dei servizi scolastici. Questa ridefinizione comprende cambiamenti nei servizi delle mense scolastiche, l'estensione dell'orario scolastico e variazioni nelle abitudini alimentari (Saraceno, Naldini, 2013).

Questo ha favorito l'emergere di nuove figure di lavoratori retribuiti all'interno delle famiglie, in particolare le donne con responsabilità familiari già esistenti, accanto a quelle del maschio lavoratore capofamiglia, il *male breadwinner*. Per tale ragione, a partire dagli anni '50 e '60 gli studiosi che si occupano delle dinamiche familiari hanno iniziato ad esaminare le situazioni in cui le donne si trovano a svolgere "doppie responsabilità" o ad assumersi "due compiti", evidenziando un maggior carico familiare che grava sulle donne rispetto agli uomini. A tale proposito, la sociologa italiana Laura Balbo nel 1978 ha coniato il concetto di "doppia presenza" per descrivere la condizione delle donne impegnate sia nel mercato del lavoro sia nelle responsabilità familiari.

Il secondo tipo di analisi del sistema famiglia-lavoro si è concentrato sull'approfondimento delle quattro dimensioni del lavoro familiare. Negli anni Settanta, le ricerche sulle famiglie tendevano a considerare gli aggregati domestici esclusivamente come agenzie di socializzazione e unità di consumo, in cui il lavoro familiare era limitato al lavoro domestico, inteso come attività svolte all'interno delle mura domestiche.

Naldini e Saraceno sottolineano (Ibidem) come l'utilizzo dell'espressione lavoro domestico sia stato progressivamente abbandonato in quegli anni, grazie al contributo degli studi femministi. Al suo posto si è affermato il concetto di "lavoro familiare" con l'obiettivo di includere tutte le attività necessarie per la riproduzione e creazione della vita quotidiana degli aggregati domestici e degli individui che ne fanno parte.

Il lavoro familiare è costituito da molteplici attività: il lavoro domestico, ossia il lavoro di manutenzione nei confronti della propria casa; il lavoro di consumo, cioè l'acquisto e la successiva trasformazione di beni (es. il fare la spesa), un'attività necessaria per la sopravvivenza stessa degli aggregati domestici; il lavoro di rapporto, il quale consiste nelle relazioni con i servizi pubblici e privati al fine di soddisfare i bisogni dei componenti degli aggregati domestici (es. l'iscrizione di un figlio alla scuola, l'iscrizione alla palestra) ed infine, il lavoro di cura, che è rappresentato dalla capacità di identificare e interpretare i bisogni dei membri degli aggregati domestici per poi soddisfarli in modo adeguato.

Questa dimensione è di notevole importanza all'interno del contesto del lavoro familiare e ha progressivamente attirato l'attenzione degli studi femministi.

Le studiose Balbo e Saraceno (op. cit. in Saraceno, Naldini, 2011) hanno evidenziato come il lavoro di cura non retribuito, e più ampiamente il lavoro familiare, abbia contribuito alla subordinazione e alla dipendenza delle donne all'interno della famiglia e della società. Tuttavia, nella società moderna industrializzata questo lavoro risulta fondamentale per il benessere individuale e familiare, svolgendo un ruolo cruciale nel funzionamento di tutti i sistemi di *welfare state*.

Il terzo tipo di analisi del sistema famiglia-lavoro si è concentrato sulle interferenze tra l'organizzazione del tempo familiare e l'organizzazione del tempo lavorativo, le quali vengono esaminate attraverso l'utilizzo dell'analisi statistica dei bilanci-tempo. Questo strumento consente di comprendere come si modulano e cambiano i carichi di lavoro in relazione al genere.

Infine, l'ultimo tipo di analisi del sistema famiglia-lavoro ha riguardato la creazione di domanda di lavoro da parte degli aggregati domestici. La crescente richiesta di lavoro da parte delle famiglie è strettamente correlata all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro.

Infatti, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha generato una crescente richiesta di servizi, alimentando di conseguenza la domanda di lavoro in settori specifici. In particolare, sono stati stimolati settori che forniscono supporto al lavoro familiare, come tintorie, assistenza domiciliare, babysitter e ristorazione. L'entrata delle donne nel mercato del lavoro che si occupano allo stesso tempo delle responsabilità familiari ha portato gli aggregati domestici a esternalizzare i servizi che vanno oltre il lavoro domestico e di cura, includendo anche il lavoro di consumo.

Tutto questo avviene attraverso il pagamento di una quota del lavoro familiare tramite l'assunzione di colf e badanti.

Strettamente correlati all'ambito della creazione di domanda di lavoro nel mercato da parte degli aggregati domestici, degli studi recenti hanno analizzato la trasformazione ed erosione del modello familiare del *male breadwinner*. I costi di questo modello, basato su una rigida struttura di genere, ricadono sia sugli uomini sia sulle donne.

Quest'ultime sono penalizzate perché non possono partecipare completamente al mercato del lavoro, anche se lo desiderano e gli uomini subiscono degli svantaggi perché il modello impedisce loro di essere presenti a tempo pieno nel lavoro di cura familiare, come molti vorrebbero. Questi svantaggi si estendono anche alle famiglie monogenitoriali, in cui il genitore singolo deve affrontare da solo sia il lavoro familiare sia quello retribuito.

Sebbene l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro abbia contribuito all'erosione del modello familiare *male-breadwinner*, non è possibile affermare che sia completamente scomparso. Molte coppie iniziano come *dual-earner*, ovvero entrambi i partner partecipano al mercato del lavoro. Tuttavia, quando le donne hanno il loro primo figlio e si allontanano temporaneamente dal lavoro, spesso trovano difficoltà a rientrare completamente nel mercato del lavoro e di conseguenza, molte coppie ritornano al modello del *male-breadwinner*. Ciò nonostante, Naldini e Saraceno (2013) sottolineano come a partire dalla fine degli anni Novanta del secolo scorso, il modello familiare del *dual-earner*, ossia con entrambi i partner che partecipano al mercato del lavoro, sia diventato predominante nella maggior parte dei paesi europei, sia per le coppie senza figli sia per quelle con figli, rappresentando due terzi delle coppie con almeno un reddito.

## 2. 2 Il tema della conciliazione famiglia-lavoro nella prospettiva degli studi di genere

Il tema della conciliazione tra le responsabilità familiari di cura e le responsabilità lavorative è stato al centro della riflessione sociologica ed è stato uno dei temi centrali all'interno dei *Gender Studies*. I *gender studies* o studi di genere sono quel un filone di ricerca nati a cavallo tra gli anni Settanta e Ottanta negli Stati Uniti nell'ambito degli studi femminili intorno al dibattito sesso/genere<sup>5</sup> e successivamente diffusi in Europa negli anni Ottanta.

Gli studi di genere hanno analizzato il mutamento della condizione femminile e nello specifico il lavoro femminile: sia nella sfera pubblica ossia la partecipazione femminile al mercato del lavoro e come questa abbia influito sui rapporti familiari e individuali, sia la sfera privata ossia il lavoro familiare definito svolto dalle donne all'interno delle mura domestiche.

L'approccio dei *gender studies* pone maggiormente l'attenzione sul concetto di genere al fine di analizzare i fenomeni sociali e in particolare su come si sono organizzati i rapporti sociali e di sesso tra uomini e donne, sia al fine di evidenziare le differenze di genere insiti in tali rapporti. L'attenzione verso la costruzione sociale del genere non si limita all'analisi di come modelli e rappresentazioni specifici influenzano le strutture sociali storiche e locali, contribuendo a forme di differenziazione e disuguaglianza. Questo processo riguarda anche i meccanismi di riproduzione sociale.

A partire dalla seconda metà degli anni Settanta, il concetto di genere<sup>6</sup> il quale si è integrato nel panorama concettuale e nelle prospettive analitiche delle scienze sociali si è rivelato essere mutevole ed ambiguo, identificando un campo di studio complesso e in costante evoluzione.

L'introduzione del genere come strumento di analisi sociale ha comportato non solo l'approfondimento degli studi sulle donne, concentrati sulle sfide che ostacolano la loro piena cittadinanza, ma ha anche portato all'analisi degli uomini, spesso focalizzata sulla crisi della mascolinità.

In particolare gli studiosi dei *gender studies* hanno messo in luce come la cura non fosse un lavoro intrinsecamente femminile, ma è una costruzione sociale e culturale sviluppata nel corso del tempo nelle società occidentali.

---

<sup>5</sup> 1 In questa sede si utilizzeranno *gender* e *genere* come sinonimi; tuttavia, dal momento che la traduzione di *gender* in *genere* è sotto molti aspetti ambigua, al riguardo cfr Donati 1998(op. cit in Scisci, Vinci,1999)

<sup>6</sup> Il genere è quella struttura delle relazioni sociali che è incentrata sull'area riproduttiva, e quell'insieme di pratiche, regolate da questa stessa struttura, che fanno rientrare le differenze riproduttive nei corpi nei processi sociali.( Connell, 2006, p.40)

La divisione del lavoro familiare basata sul genere ha contribuito a creare profonde asimmetrie di potere tra uomini e donne, asimmetrie che persistono ancora oggi all'interno di tali società. In particolare, all'interno di questi studi si sono esplorati i cambiamenti della condizione femminile, tra cui un focus specifico sul lavoro femminile, che ha previsto un'esplorazione delle interdipendenze tra la sfera pubblica, ossia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il suo impatto sui rapporti familiari e individuali, e la sfera privata, ossia il lavoro familiare svolto dalle donne all'interno delle mura domestiche.

A proposito di queste interdipendenze, la sociologa britannica Sylvia Walby (op. cit. in Vinci, 1999) messo in luce due aspetti. Il primo, a livello macro, riguarda la mancanza di un effettivo utilizzo di tutte le potenzialità della forza lavoro femminile che si riverbera su una riduzione dell'efficienza, dell'economia e della società nel suo complesso. Il secondo aspetto, a livello micro, concerne il fatto che le forme di disegualianza derivanti dalla divisione sessuale del lavoro si riflettono sui comportamenti di uomini e donne, contribuendo in particolare all'esercizio del potere maschile sia nell'ambito domestico sia in quello politico.

Prendere in esame entrambi gli aspetti permette di comprendere meglio come sfera pubblica del lavoro retribuito e sfera privata delle responsabilità familiari non siano campi di azione separati.

L'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, come indicato dalla sociologa Sylvia Walby (op.cit. in Vinci, 1999) è valutato in modo differenziato dagli studiosi dei *gender studies*. Alcuni di loro lo considerano positivamente, in quanto permette di ridurre le disegualianze di genere. A tale proposito, tramite il Progetto di Sviluppo (UNDP 1992)<sup>7</sup> le Nazioni Unite collocano l'incremento della partecipazione delle donne al lavoro retribuito tra i tre principali indicatori per determinare l'avanzamento delle donne nella società<sup>8</sup>. Al contrario, altri studiosi sostengono che l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro non sia stato determinante per eliminare le disegualianze di genere. Vinci (1999) sottolinea l'esistenza di una terza posizione che si colloca tra le due precedenti.

---

<sup>7</sup> UNDP (*United Nations Development Programme*) acronimo della sigla Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo è un'organizzazione istituita nel 1966 a seguito di una risoluzione Onu al fine di promuovere lo sviluppo dei paesi sottosviluppati. UNDP coordina l'assistenza tecnica prestata dal sistema delle Nazioni Unite ai paesi in via di sviluppo), gestisce numerosi fondi fiduciari, approva i programmi nazionali di sviluppo presentati dai membri dell'ONU beneficiari degli aiuti in quanto paesi meno avanzati, stanziando i relativi fondi e sovrintende all'esecuzione dei progetti a livello nazionale, collaborando a tal fine con gli istituti specializzati e le organizzazioni non governative (Scisci, Vinci, 262)

<sup>8</sup> Gli altri due fattori sono l'educazione e le aspettative di vita. Il tentativo delle Nazioni Unite di creare degli indicatori universali dello sviluppo si basano sulle teorie dell'economista Sen (1985) e sul suo assunto di base per cui il lavoro retribuito rappresenta un elemento fondamentale per la creazione, da parte delle donne, di uno strumento in grado di esprimere il proprio potenziale

Questa posizione suggerisce che il significato del lavoro femminile può essere interpretato in modo positivo o negativo a seconda del contesto sociale. A tale proposito, Tinker (op. cit. in Vinci, 1999) sostiene che la maggiore partecipazione della forza lavoro femminile deve quindi essere valutata in relazione ad altri elementi, tra cui le differenze etniche e di classe.

Ciò implica la necessità di considerare il lavoro femminile in relazione ai cambiamenti politici, legali e organizzativi nelle relazioni di genere, al declino della rilevanza del lavoro domestico nella scelta del lavoro extra domestico da parte delle donne, all'aumento del livello di istruzione e degli itinerari formativi in generale, e implica anche il bisogno di focalizzare l'attenzione sulle politiche sociali ed economiche. Queste includono politiche per la promozione della parità di genere tra uomini e donne, politiche per incrementare l'occupazione femminile e politiche di *welfare* intese come strumenti di bilanciamento per trovare un equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle di cura.

## **CAPITOLO 3: LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE IN EUROPA**

In questo capitolo verranno esaminate le normative europee riguardanti la conciliazione famiglia-lavoro e attraverso un percorso storico verranno analizzate tutte le normative prodotte dalle istituzioni europee, compreso il Parlamento e il Consiglio Europeo, quali le Raccomandazioni, le Direttive, i Trattati, le risoluzioni e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Carta di Nizza).

Le direttive, le raccomandazioni e i trattati sono tutti strumenti utilizzati dall'Unione Europea (UE) per influenzare e regolare le politiche e le leggi degli Stati membri, ma hanno caratteristiche e impatti differenti: le direttive sono norme vincolanti emanate dall'Unione Europea che gli Stati membri devono recepire nella loro legislazione nazionale, i trattati sono accordi internazionali vincolanti tra Stati o organizzazioni internazionali e le raccomandazioni sono consigli non vincolanti che gli Stati membri possono seguire volontariamente senza essere obbligati a farlo.

In questi documenti sono stati definiti gli obiettivi che gli Stati membri devono perseguire al fine di attuare politiche di armonizzazione tra le responsabilità lavorative e familiari. Il capitolo esaminerà dettagliatamente come l'orientamento delle politiche europee in materia di conciliazione famiglia-lavoro è cambiato nel corso del tempo. Successivamente, nel terzo paragrafo verranno analizzate non solo le politiche più recenti in materia di conciliazione famiglia-lavoro, ma anche una nuova impostazione delle politiche di conciliazione che non riguardano soltanto i figli.

### **3.1 La normativa europea in materia di conciliazione famiglia-lavoro: le direttive e le raccomandazioni**

Il tema dell'armonizzazione tra le responsabilità lavorative e le responsabilità familiari di cura ha iniziato a emergere come una questione di policy a partire dagli anni Novanta del XX secolo. L'emergere delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro al centro delle agende politiche nazionali ed europee è stato causato dalle profonde trasformazioni demografiche e socioculturali che hanno coinvolto i paesi europei a partire dalla metà del XX secolo.

I tre principali strumenti di policy promossi dalle politiche europee per armonizzare i tempi di lavoro familiare e lavorativo comprendono i congedi di maternità, parentali e di paternità, i servizi di cura per l'infanzia e la flessibilità degli orari lavorativi.

Le politiche comunitarie in materia di politiche sociali, in particolare quelle relative alla conciliazione famiglia-lavoro, erano scarse all'inizio della nascita della Comunità Economica Europea<sup>9</sup>. Le direttive e le raccomandazioni negli anni Settanta e Ottanta erano state formulate in un'ottica di pari opportunità, finalizzate a promuovere la parità di genere tra uomini e donne nel mercato del lavoro<sup>10</sup>, al fine di contrastare la discriminazione di genere. Inizialmente, le prime politiche comunitarie sulla conciliazione famiglia-lavoro erano indirizzate esclusivamente nei confronti delle donne, con l'obiettivo di promuovere la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

Colombo Svevo (2005) sottolinea che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 è stato il primo documento ufficiale europeo a introdurre il concetto di responsabilità condivisa tra uomini e donne nella vita familiare, includendo misure per favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e quelle familiari. Il paragrafo 16 di questo documento afferma esplicitamente che “la parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita. Per questo devono essere intensificate tutte le azioni volte a garantire le parità in materia di accesso al lavoro, di retribuzione, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, di istruzione, di formazione professionale e di progresso della carriera” ( Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori).

Successivamente, una serie di raccomandazioni e direttive hanno fornito le fondamenta per l'implementazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro a livello nazionale all'interno dei singoli Stati membri.

---

<sup>9</sup> Il Trattato di Roma del 1957 che ha istituito la Comunità Economica Europea all'articolo 119 oggi riformulato in articolo 141 sancisce il principio di parità di genere tra uomini e donne. (Mariapaola Colombo Svevo,2005, p.130).

<sup>10</sup> Le direttive della Comunità Europea che promuovano le parità di genere tra uomini e donne nel mercato del lavoro:

sono la direttiva 76/117/CEE sancisce il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne; la direttiva 76/207/CEE(MariaPaola Combo Svevo,2005, p.132) sancisce il principio di parità di trattamento tra uomini e donne nel mercato del lavoro; la direttiva n. 79/7 sancisce la parità di trattamento in materia di sicurezza sociale.

Le direttive e le raccomandazioni europee sono entrambe strumenti normativi utilizzati dall'Unione Europea (UE) per influenzare e armonizzare le politiche e le leggi degli Stati membri, ma hanno differenze significative nel loro impatto e nella loro applicazione. Al contrario delle direttive, le raccomandazioni europee non hanno valore vincolante dal punto di vista legale, il che implica che gli Stati membri hanno la facoltà di non attuarle o adottare misure in risposta ad esse. Tali raccomandazioni sono formulate dalla Commissione europea o da altre istituzioni dell'UE con l'obiettivo di offrire indicazioni agli Stati membri su questioni specifiche.

Le prime leggi europee riguardanti la conciliazione tra famiglia e lavoro sono state promulgate con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di opportunità, con particolare attenzione all'aumento dell'occupazione femminile.

Tra queste vi è la Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, la quale mira a migliorare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro per le donne in gravidanza, le nuove madri e coloro che allattano, identificata come la decima direttiva specifica in base all'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE. Svevo Colombo sottolinea (2005) che tale direttiva mira ad assicurare un periodo minimo di sospensione dell'attività lavorativa per preservare la salute delle donne lavoratrici, con l'obiettivo di estendere questo congedo a livello dell'intera Unione Europea. La Direttiva 92/85/CEE è suddivisa in diversi articoli, ciascuno dei quali tratta specifici aspetti riguardanti la tutela delle donne che sono in stato di gravidanza, in maternità o in fase di allattamento. Di seguito sono elencati e brevemente illustrati i principali articoli di questa direttiva:

- l'Articolo 7, denominato "Lavoro Notturno", stabilisce il divieto di impiego di lavoratrici gestanti e puerpere durante il periodo notturno e in lavori che comportino rischi specifici per la loro sicurezza o salute
- il primo paragrafo dell'Articolo 8 denominato "Congedi di Maternità", suggerisce agli Stati membri di integrare nei loro ordinamenti giuridici il congedo di maternità rivolto alle lavoratrici madri. Tale periodo di congedo, della durata prevista di quattordici settimane, può essere suddiviso prima e/o dopo il parto, in conformità alle leggi nazionali o alle pratiche adottate
- l'Articolo 10 della stessa direttiva, nel suo primo paragrafo, incoraggia gli Stati membri a prendere misure per prevenire il licenziamento delle lavoratrici madri durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza alla conclusione del congedo di maternità

- l'Articolo 11 della Direttiva 92/85/CEE tratta della questione dell'indennità economica associata al congedo di maternità e specifica che tale indennità dovrebbe corrispondere a quanto la lavoratrice percepirebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi legati alla sua salute. Tuttavia, il massimale di questa indennità è determinato dalle leggi nazionali.

La Direttiva 92/85/CEE mette al centro della stessa il rapporto esclusivo nella cura tra le madri e i figli. Questa normativa rafforza la suddivisione del lavoro familiare in base al genere, dove solo le donne sono identificate come gli unici soggetti incaricati di erogare cura ai figli, mentre i padri non sono affatto presi in considerazione nelle responsabilità familiari di cura verso i figli.

La Direttiva 92/85/CEE si propone di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, promuovendo la loro presenza sia nel contesto professionale sia in quello familiare.

Questa direttiva presenta due evidenti limiti: la questione della conciliazione tra responsabilità familiari e le responsabilità di cura familiari viene affrontata unicamente dal punto di vista delle donne e viene perpetuata la tradizionale divisione dei ruoli familiari basata sul genere, che concepisce esclusivamente le donne come gli unici soggetti responsabili della cura dei figli.

Uno dei primi atti legislativi europei che ha definito, in ordine cronologico, gli obiettivi per gli Stati membri al fine di sviluppare politiche di coordinamento efficaci tra le responsabilità lavorative e quelle familiari è rappresentato dalla Raccomandazione 92/241/CEE.

Le raccomandazioni a differenza delle direttive hanno carattere non vincolante che gli Stati membri possono seguire volontariamente senza essere obbligati a farlo. La "Raccomandazione 92/241/CEE" è un atto legislativo dell'Unione Europea emanato il 31 marzo 1992 e costituisce uno degli strumenti normativi che hanno influenzato la definizione delle politiche europee riguardanti la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Essa promuove un riconoscimento della necessità di maggiore equilibrio di genere tra uomini e donne nelle responsabilità familiari si suggerendo agli Stati membri di adottare una serie di strumenti di policy di conciliazione, come i congedi di maternità, parentali, di paternità e la diffusione di servizi per l'infanzia. I principali articoli che trattano le disposizioni in materia di un maggior equilibrio delle responsabilità familiari sono qui di seguito elencati e brevemente illustrati:

- l'Articolo 3, intitolato "Servizi di Custodia per i Figli", suggerisce agli Stati membri di offrire servizi di custodia per i figli non solo ai genitori impiegati, ma anche a coloro che stanno cercando lavoro, sono in formazione o sono impegnati nell'istruzione

- l'Articolo 4, intitolato "Congedi Speciali", propone agli Stati membri di concedere congedi speciali ai genitori che, oltre a svolgere un lavoro subordinato, si occupano dell'accudimento e dell'educazione dei propri figli. L'intento è quello di riconoscere e agevolare la gestione delle responsabilità familiari dei genitori.
- l'Articolo 6, intitolato "Divisione delle Responsabilità", invita gli Stati membri a promuovere misure che agevolino una distribuzione equa delle responsabilità professionali, familiari, educative e di cura tra uomini e donne. L'obiettivo di tale disposizione è quello di eliminare o ridurre gli squilibri di genere nelle responsabilità sia a livello lavorativo che familiare.

A partire dalla metà degli anni Novanta è stata osservata una notevole evoluzione nell'approccio delle politiche europee riguardanti la conciliazione tra la vita familiare e quella professionale. L'adozione di una prospettiva di *gender mainstreaming*<sup>11</sup> da parte delle istituzioni europee ha prodotto una trasformazione significativa nell'approccio delle politiche europee verso il bilanciamento tra vita familiare e professionale, passando da politiche di conciliazione rivolte unicamente alle donne a iniziative estese anche agli uomini, al fine di promuovere una partecipazione equa di entrambi i genitori nelle responsabilità familiari di cura. Questo cambiamento di approccio nelle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro è rintracciabile in varie direttive e raccomandazioni europee, tra cui la Risoluzione del Consiglio. Questa risoluzione, intitolata "Sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica verso l'occupazione nell'Unione europea", riveste un'importanza significativa poiché segna uno dei primi interventi normativi europei in cui le politiche di conciliazione tra vita familiare e professionale non sono rivolte esclusivamente alle donne, ma sono tese a favorire politiche di parità di genere sul posto di lavoro attraverso l'adozione di misure di contrasto alle discriminazioni di genere nel settore lavorativo, la promozione della condivisione tra gli uomini e le donne delle responsabilità familiari e lavorative e di strumenti di policy di conciliazione come la flessibilità dell'orario di lavoro, i congedi parentali, e la diffusione di servizi per l'infanzia e gli asili nido.

---

<sup>11</sup> Il termine di *gender mainstreaming* sta ad indicare il tentativo di introdurre la dimensione di genere in tutte le politiche europee attraverso l'adozione di politiche finalizzate alla promozione della parità di genere tra uomini e donne in tutte le sfere della vita quotidiana (economiche, culturali). Tale termine è iniziato a circolare nei documenti della Comunità Europea dopo il 1995, e fa riferimento al fatto di non limitare gli sforzi per promuovere politiche indirizzate esclusivamente nei confronti delle donne. (Naldini, 2006, p 121)

Le successive normative europee che hanno adottato la prospettiva del *gender mainstreaming* sono state la Risoluzione del Parlamento Europea 1995<sup>12</sup> e la Direttiva del 1996/34/CE emanata dal Consiglio Europeo.

La principale disposizione della direttiva 96/34/CEE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES è la clausola 2, intitolata "Congedo Parentale", la quale conferisce ai lavoratori, sia uomini sia donne, il diritto individuale a un periodo di congedo parentale in occasione della nascita o adozione di un bambino. Al fine di promuovere la parità di opportunità e trattamento tra uomini e donne, le parti coinvolte nell'accordo ritengono che il diritto al congedo parentale, come indicato nella clausola 2.1, debba, in linea di principio, essere concesso in forma non trasferibile.

La disposizione 2.3 sottolinea che le modalità di accesso e di attuazione del congedo parentale sono dettate dalla legislazione e/o dai contratti collettivi vigenti negli Stati membri, nel rispetto delle norme minime stabilite da questo accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali hanno la facoltà di decidere se concedere il congedo parentale a tempo pieno, a tempo parziale, in maniera frazionata o mediante un sistema di crediti di tempo. La disposizione 2, punto d, di tale direttiva afferma che spetta agli Stati membri stabilire i termini di preavviso che il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro quando desidera usufruire del diritto al congedo parentale. Questo preavviso deve indicare chiaramente l'inizio e la fine del periodo di congedo. Tale normativa ha svolto un ruolo di notevole rilevanza, poiché, a differenza della precedente Direttiva 92/85/CEE, ha introdotto il diritto e l'obbligo per i padri di partecipare attivamente e condividere con le proprie partner le responsabilità legate alle cure dei figli, estendendo il congedo parentale anche a loro.

---

<sup>12</sup> La Risoluzione del 1995 accentua ancora di più il mutamento nell'orientamento delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro nella direzione della conciliazione condivisa ad entrambi i genitori. Tale risoluzione nel solco della precedente promuove una serie di misure di conciliazione come la flessibilità dell'orario del lavoro, i congedi parentali.

Negli ultimi due decenni sono state emanate ulteriori direttive europee in seguito alla Direttiva 1996/34/CE, tutte incentrate sulla conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 2006, conosciuta come "direttiva sulla parità di opportunità e trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" ha come scopo primario il contrasto alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro al fine di promuovere l'occupazione femminile e garantire una ripartizione equa delle responsabilità di cura familiare tra uomini e donne.

All'interno di questo documento legislativo sono incluse varie disposizioni volte a contrastare la discriminazione di genere nell'ambito lavorativo, trattando aspetti come l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, e i regimi professionali di sicurezza sociale. La direttiva include anche disposizioni riguardanti la discriminazione basata sulla gravidanza o sul congedo per maternità, conformi a quanto stabilito dalla direttiva 92/85/CEE. Questa direttiva differisce dalla precedente direttiva 96/43/CEE perché incoraggia esplicitamente gli Stati membri a prevedere nei propri ordinamenti giuridici un diritto individuale e non trasferibile, ossia il congedo di paternità per i lavoratori uomini, tutelando i loro diritti lavorativi, quali il diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati loro durante il periodo di assenza.

---

La Direttiva 2010/18/UE Consiglio dell'8 marzo 2010 riguarda l'attuazione dell'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale, concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES. Si tratta di una normativa dell'Unione Europea che riguarda i congedi parentali e gli aspetti correlati, adottata per promuovere politiche che agevolino una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

La presente direttiva introduce e amplia le disposizioni più avanzate in tema di congedo parentale e questioni correlate al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in relazione alle responsabilità familiari, sostituendo la precedente Direttiva 96/34/CE. Rispetto alla precedente Direttiva 96/34/CE, essa incentiva gli Stati membri a promuovere sempre di più l'uguaglianza di genere, includendo esplicitamente gli uomini nelle questioni di conciliazione familiare. In tutte queste normative e linee guida, si riconosce l'aspetto di genere di concetti chiave come "famiglia" e "cura", i quali sono alla base delle disparità di genere nella divisione dei compiti familiari, evidenziando anche il ruolo maschile o il suo mancato coinvolgimento. Studi come quelli di Pollack, Hafner-Burton e Crespi (op. cit. in Cannito, 2018) indicano come le politiche

sociali europee si siano tradizionalmente concentrate sul mercato del lavoro, eliminando le discriminazioni di genere nei salari e nell'accesso all'occupazione e offrendo così nuovi strumenti per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in un contesto più ampio.

La Direttiva 2010/18/UE si propone di favorire una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare, riconoscendo l'importante ruolo dei genitori nella cura dei figli e cercando di garantire condizioni lavorative più flessibili e adattate alle esigenze familiari. La Clausola 2, intitolata "Congedo parentale", ha esteso il periodo di astensione dal lavoro a entrambi i genitori lavoratori da tre mesi a quattro, perseguendo nella direzione della conciliazione condivisa da entrambi i genitori. Negli ultimi due decenni sono state emanate ulteriori direttive europee in materia di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, compresa la Risoluzione del Parlamento europeo del 2010 sull'applicazione della Direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

La direttiva più recente, il cui testo è contenuto nella Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, datata 20 giugno 2019, è focalizzata sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Questa direttiva, che ha abrogato la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio Europeo, introduce nuove disposizioni per rafforzare la parità di genere e facilitare una migliore conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Le disposizioni principali di questa direttiva includono:

- L'Articolo 4, denominato "Congedo di paternità", stabilisce un periodo minimo di congedo di paternità di almeno 10 giorni lavorativi consecutivi, retribuiti
- L'Articolo 5, intitolato "Congedo parentale", impone agli Stati membri di garantire a ogni lavoratore un congedo parentale della durata di quattro mesi, prima che il bambino raggiunga una certa età, non superiore agli otto anni.
- L'Articolo 6, intitolato "Congedo per i prestatori di assistenza" stabilisce che gli Stati membri debbano introdurre un congedo per i prestatori di assistenza della durata di cinque giorni per assistere a una persona che richiede assistenza
- L'Articolo 8, intitolato "Retribuzione o indennità," stabilisce che spetta agli Stati membri definire l'entità della retribuzione o indennità per i lavoratori che fruiscono del congedo di paternità e parentale. Tale compensazione deve essere equiparata a quella che il lavoratore interessato riceverebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi legati al suo stato di salute, nei limiti di un eventuale massimale stabilito dal diritto nazionale.

-

- L'articolo 9 della stessa direttiva disciplina la flessibilità dell'orario di lavoro e suggerisce agli Stati membri di garantire ai lavoratori con figli di età inferiore a otto anni e ai prestatori di assistenza il diritto di richiedere orari flessibili per motivi di assistenza.

Le iniziative di conciliazione a livello europeo non si limitano a riconoscere le responsabilità di cura ad entrambi i genitori, ma includono anche la possibilità di adottare orari di lavoro flessibili, come il lavoro a tempo parziale. Le misure di conciliazione promosse a livello europeo non si esauriscono al mero riconoscimento delle responsabilità di cura a entrambi i genitori, ma comprendono anche le modalità di flessibilità dell'orario lavorativo, ossia il lavoro part-time.

La direttiva 97/81/CE riguardante l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, stipulato tra UNICE, CEEP e CES, si concentra su principi e condizioni per garantire parità di trattamento e protezione dei diritti per i lavoratori a tempo parziale. Svevo Colombo evidenzia (2005) che tale normativa mira a non svantaggiare il lavoro a tempo parziale, il quale è ampiamente praticato dalle donne, e a migliorarne l'attuazione per agevolarne l'adozione volontaria, contribuendo così alla flessibilità del lavoro e tenendo conto delle esigenze sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro.

In tutte queste direttive e raccomandazioni si riconosce l'aspetto di genere di concetti chiave come "famiglia" e "cura", i quali sono alla base delle disparità di genere nella divisione dei compiti familiari, evidenziando anche il ruolo maschile o il suo mancato coinvolgimento. Studi come quelli di Pollack, Hafner-Burton e Crespi (op.cit. in Cannito, 2018) indicano che le politiche sociali europee si sono tradizionalmente concentrate sul mercato del lavoro, eliminando le discriminazioni di genere nei salari e nell'accesso all'occupazione, offrendo così nuovi strumenti per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in un contesto più ampio.

Le direttive, le raccomandazioni e i trattati sono tutti strumenti utilizzati dall'Unione Europea (UE) per influenzare e regolare le politiche e le leggi degli Stati membri, ma hanno caratteristiche e impatti differenti: le direttive sono norme vincolanti emanate dall'Unione Europea che gli Stati membri devono recepire nella loro legislazione nazionale, i trattati sono accordi internazionali vincolanti tra Stati o organizzazioni internazionali e le raccomandazioni sono consigli non vincolanti che gli Stati membri possono seguire volontariamente senza essere obbligati a farlo.

Diversi trattati dell'Unione Europea hanno esaminato la questione della conciliazione tra famiglia e lavoro. Il primo di questi accordi, in ordine cronologico, ad affrontare il tema è stato il Trattato di Amsterdam del 1997, in cui è stato rappresentato il cambiamento significativo nelle politiche europee riguardanti la conciliazione famiglia-lavoro. Il Trattato di Amsterdam, essenziale per l'Unione Europea, è stato in vigore dal 1° maggio 1999, portando importanti cambiamenti rispetto ai trattati precedenti come quello di Maastricht e di Roma.

Tra le sue principali disposizioni vi è l'aggiunta della politica sull'occupazione, sottolineando l'importanza di integrare questo aspetto nelle politiche dell'UE. Il Trattato di Amsterdam del 1997 è stato un esempio significativo dell'avanzamento delle politiche di parità di genere nell'Unione europea, poiché ha favorito l'uguaglianza tra uomini e donne non solo nel contesto lavorativo, ma anche in tutti gli ambiti sociali. A tal proposito, l'articolo 3 del Trattato di Amsterdam recita testualmente: “la Comunità tende ad eliminare le discriminazioni e a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in tutte le sue attività”. Questo articolo evidenzia la trasformazione dell'approccio delle politiche dell'Unione Europea sulla conciliazione famiglia-lavoro, che non si limitano più a concentrarsi esclusivamente sulla conciliazione delle responsabilità lavorative e familiari rivolte alle donne e concepite solo nell'ottica di pari opportunità. Al contrario, tali politiche ora si estendono anche alla condivisione delle responsabilità familiari tra entrambi i genitori.

Nonostante le premesse sancite all'articolo 3 del medesimo trattato, nel trattato di Amsterdam le misure promosse e finalizzate alla conciliazione famiglia-lavoro sono state indirizzate al contrasto della discriminazione di genere tra uomini e donne nel mercato del lavoro e alla promozione della doppia presenza delle donne, sia nel mercato del lavoro, sia nel lavoro familiare, e quindi non ha messo minimamente in discussione la divisione del lavoro familiare fondata sul genere in cui le donne sono socialmente concepite come gli unici soggetti deputati al lavoro di cura.

Dopo il Trattato di Amsterdam, un successivo accordo ha affrontato la questione della bilancia tra vita familiare e occupazione ossia il Trattato di Lisbona. Il Summit di Lisbona si collega a una riunione del Consiglio europeo tenutasi a Lisbona, Portogallo, nel marzo 2000.

Questa sessione è stata fondamentale nell'ambito della strategia dell'Unione Europea, la quale mirava a evolversi in un'economia basata sulla conoscenza, globalmente più competitiva e dinamica.

---

L'obiettivo primario era promuovere una crescita economica sostenibile, la creazione di posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Il Trattato di Lisbona è stato approvato durante il Vertice tenutosi a Lisbona ed è stata una tappa molto importante per la conciliazione famiglia-lavoro. Tale trattato ha stabilito degli obiettivi occupazionali che gli Stati membri devono raggiungere: il 70% di occupazione generale e il 60% di occupazione femminile. Tale obiettivi hanno fatto emergere in modo chiaro la volontà da parte della normativa europea di promuovere una più equa partecipazione di genere al mercato del lavoro. Durante il Consiglio Europeo di Lisbona i ministri dell'occupazione e della politica sociale hanno elaborato e approvato la risoluzione 2000/C218/02, concernente la "partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare". Questa risoluzione ha avuto un ruolo significativo nella definizione dell'orientamento delle politiche volte a bilanciare famiglia e lavoro, poiché ha cercato di contrastare la persistente disparità di genere sia nel mercato del lavoro sia nelle responsabilità familiari. Sabatinelli (2016) evidenzia che all'interno di questo contesto la conciliazione famiglia-lavoro è diventata un elemento fondamentale del "modello sociale europeo".

Per conseguire tali obiettivi, nella risoluzione si indica agli Stati membri di implementare politiche specifiche di conciliazione che includano congedi di maternità e paternità, congedi parentali, servizi per l'infanzia e flessibilità negli orari di lavoro. Tutti questi strumenti mirano a superare le barriere che ostacolano l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, nonché il coinvolgimento attivo degli uomini nelle responsabilità familiari di cura.

Inoltre, la risoluzione ha causato ulteriori conseguenze, come l'ampliamento degli attori coinvolti nella conciliazione famiglia-lavoro inclusi i settori pubblico e privato, per promuovere la crescita economica e l'occupazione nell'Unione europea. (comprese le aziende) e un ampliamento dell'ambito d'azione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Si è così passati da misure limitate a favore dell'occupazione femminile a misure che promuovono la conciliazione sia per uomini sia per donne nelle responsabilità familiari di cura. Infatti, la risoluzione ha posto l'accento sulla responsabilità degli Stati membri di offrire misure di sostegno alle famiglie attraverso servizi per l'infanzia, con l'importante requisito che tali servizi siano diffusi sul territorio e accessibili da un punto di vista economico.

Nella risoluzione è stato altresì suggerito che la predisposizione di servizi per l'infanzia debba essere affiancata da modalità flessibili di orario lavorativo per soddisfare le esigenze dei lavoratori con figli. Infine, le parti sociali sono state invitate a introdurre strumenti di flessibilità lavorativa negli accordi collettivi di lavoro, insieme alla promozione dell'astensione obbligatoria dei genitori attraverso il congedo parentale. In conclusione, ha raccomandato ai governi, alle imprese e alle rappresentanze del lavoro di adottare politiche di conciliazione al fine di favorire una più equa distribuzione dei carichi di cura all'interno delle famiglie.

I redattori della risoluzione hanno altresì fornito indicazioni specifiche su interventi che gli Stati membri dell'Unione Europea dovrebbero adottare per attuare politiche di conciliazione efficaci.

---

Gli obiettivi che il consiglio europeo riunito a Barcellona nel 2002 nell'ambito delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro hanno riguardato l'ampliamento dei servizi per l'infanzia, tra cui gli asili nido. Gli stati membri devono impegnarsi a offrire tali servizi:

- il 33% di bambini sotto i 3 anni (target che riguarda la presenza di asili nido e di servizi per la prima infanzia);
- il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico (target che in Italia riguarda le scuole per l'infanzia).

L'ampliamento dei servizi per l'infanzia, come parte di un obiettivo più ampio, è stato progettato per assistere i genitori che lavorano nella cura dei loro bambini, rappresentando un passo significativo verso la rimozione delle barriere che le donne affrontano nell'accesso e nel mantenimento del lavoro.

Il potenziamento degli asili nido non è solamente orientato a bilanciare le responsabilità di cura con quelle lavorative, ma mirano anche a sostenere la genitorialità e a promuovere il benessere e lo sviluppo psico-sociale dei bambini.

Un aggiornamento significativo è giunto nel febbraio 2021 attraverso una risoluzione del Consiglio dell'Europa, il quale ha elevato l'obiettivo di copertura delle scuole materne per bambini dai 3 ai 5 anni dal 90% al 96%. Questo nuovo target dovrebbe essere raggiunto entro il 2030, riflettendo un impegno continuo nel promuovere l'accessibilità e la diffusione dei servizi per l'infanzia.

La raccomandazione del Consiglio Europeo datata 8 dicembre 2022, concernente l'educazione e la cura della prima infanzia, promuove un aumento della partecipazione a tali servizi, ridefinendo gli "obiettivi di Barcellona" originari fissati nel 2002. Gli Stati membri sono incoraggiati a:

- Raggiungere entro il 2030 una copertura del 45% per gli asili nido e i servizi per la prima infanzia, destinati ai bambini dai 0-3 anni.
- Raggiungere entro il 2030 una copertura del 96% per le scuole prescolastiche, rivolte ai bambini dai tre anni all'età di inizio dell'istruzione primaria obbligatoria.

Il Consiglio Europeo tenutosi a Barcellona nel marzo 2002 è stato un incontro dei leader dell'Unione Europea e si è concentrato su questioni economiche e sociali, inclusa l'agenda di Lisbona, volta a rendere l'UE l'economia basata sulla conoscenza più competitiva del mondo entro il 2010. Alcuni degli argomenti chiave affrontati a Barcellona includono la riforma economica, la modernizzazione del mercato del lavoro, l'occupazione e la sostenibilità.

Tra di essi, di particolare interesse per il tema trattato in questa tesi, vi è la promozione di una strategia di policy alternativa ai congedi di maternità e parentali, la quale si concentra sull'importanza della creazione e dell'incremento dei servizi per l'infanzia.

Successivamente al Consiglio di Barcellona, un altro Consiglio europeo si è occupato del tema della conciliazione famiglia-lavoro, ossia il Consiglio di Nizza, tenutosi nell'omonima città nel dicembre 2000. In questa occasione è stata adottata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, nella quale si affronta la questione della conciliazione famiglia-lavoro. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata nel dicembre 2000 e divenuta giuridicamente vincolante con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel dicembre 2009, è un documento che garantisce i diritti e le libertà fondamentali ai cittadini dell'Unione europea. La Carta di Nizza è strutturata in 54 articoli suddivisi in 6 principi: dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, cittadinanza, giustizia, ognuno dei quali contiene degli articoli. Essa svolge un ruolo chiave nella promozione dei valori fondamentali dell'UE e nell'assicurazione del rispetto dei diritti dei cittadini all'interno dell'Unione.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea affronta la questione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e lavorative attraverso un articolo specifico, l'articolo 33, intitolato "Vita familiare e vita professionale famiglia-lavoro" e incluso nel titolo IV Solidarietà.

Il testo esatto dell'articolo 33 è il seguente: "La protezione della famiglia è garantita su base giuridica, economica e sociale. Al fine di conciliare la vita familiare con quella professionale, ogni individuo ha il diritto di essere protetto dal licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale in seguito alla nascita o all'adozione di un figlio" (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea).

Nel contesto delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con un particolare focus sulla cura, si pone l'attenzione sulla questione della assistenza agli anziani non autosufficienti.

In merito all'assistenza degli anziani è possibile vedere che nelle leggi europee relative all'assistenza è stata principalmente favorita l'adozione di politiche focalizzate sull'infanzia, trascurando in questo modo l'adozione di misure di policy per supportare gli anziani non autosufficienti. Tuttavia, l'orientamento delle normative europee è cominciato a mutare nel 2008 attraverso l'emanazione di una comunicazione della Commissione Europea che suggeriva agli Stati membri di garantire il congedo di cura per gli anziani non autosufficienti, riconoscendo di fatto che la conciliazione famiglia-lavoro è una questione che persiste anche nelle fasi avanzate del corso di vita degli individui.

L'orientamento comunicato non ha ricevuto un seguito immediato, tuttavia, di recente, l'obiettivo proposto dalla Commissione Europea è stato in parte realizzato attraverso la promozione del congedo per i prestatori di assistenza nella Direttiva 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Al momento, le disposizioni europee sul congedo di cura sono principalmente regolate dalla suddetta direttiva.

La direttiva 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio è importante perché riguarda la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata per i genitori e i lavoratori che abbiano responsabilità di cura. promuovendo politiche di uguaglianza di genere e sostenendo la parità di opportunità sul luogo di lavoro. Questa direttiva sostiene la parità di opportunità sul posto di lavoro e favorisce politiche di equità di genere. Il suo obiettivo è migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita personale, e riguarda l'adeguamento della legislazione dell'Unione Europea in merito al congedo di cura. con particolare attenzione all'aggiornamento della legislazione dell'Unione Europea in merito al congedo di cura.

Ecco alcuni punti chiave della direttiva:

- **Definizione di Congedo di Cura:** la direttiva stabilisce norme minime per il congedo di cura, definendolo come una forma di congedo connessa alle esigenze immediate di assistenza di una persona che richiede assistenza personale.
- **Durata del Congedo:** la direttiva prevede un congedo di cura di almeno cinque giorni lavorativi retribuiti all'anno, i quali possono essere utilizzati in situazioni di necessità immediate.
- **Remunerazione:** durante il congedo di cura, i lavoratori hanno diritto a una retribuzione adeguata. Tuttavia, la direttiva non specifica la percentuale di retribuzione e lascia agli Stati membri la possibilità di determinarla.
- **Protezione contro il licenziamento:** la direttiva stabilisce che i lavoratori non devono subire conseguenze negative, compreso il licenziamento, a causa della richiesta o dell'utilizzo del congedo di cura.
- **Ampliamento del Diritto al Congedo Parentale:** la direttiva modifica anche la Direttiva 2010/18/UE sul congedo parentale, estendendo il diritto al congedo parentale e migliorando la flessibilità nell'uso di questo congedo.

È importante notare che la direttiva fornisce le linee guida minime e gli Stati membri dell'Unione Europea hanno il compito di recepirla nella loro legislazione nazionale, adattandola alle specifiche esigenze e condizioni del proprio contesto.

Il significato assunto delle politiche di conciliazione è mutato ulteriormente nelle normative europee; infatti, si è passati da politiche finalizzate a contrastare le discriminazioni di genere e a promuovere l'equa partecipazione dei genitori nei compiti di cura, a politiche finalizzate a contrastare il declino demografico e l'invecchiamento della popolazione europea.

Il mutamento di orientamento delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro è emerso nella comunicazione della Commissione del 12 ottobre 2006, intitolato «Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità» e presentato attraverso la comunicazione della Commissione Europea del 2006, enfatizza la necessità di affrontare i cambiamenti demografici nell'Unione Europea come una sfida convertibile in un'opportunità. Esso esamina varie prospettive e politiche volte a gestire il declino demografico e ad affrontare le implicazioni sociali ed economiche ad esso correlate.

La promozione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro emerge come uno degli strumenti chiave per attenuare gli impatti del declino demografico, favorendo simultaneamente

la partecipazione femminile al mercato del lavoro e incentivando una più equa ripartizione delle responsabilità familiari.

---

### 3.2 Conclusioni

Esplorando l'evoluzione delle normative europee nel tempo tramite trattati, raccomandazioni, direttive e risoluzioni, questo capitolo ha evidenziato un significativo cambiamento di approccio nelle politiche riguardanti la conciliazione tra famiglia e lavoro nel corso del XX secolo.

Inizialmente, le prime iniziative comunitarie sulla conciliazione famiglia-lavoro si concentravano principalmente sulla promozione delle pari opportunità, focalizzandosi esclusivamente sulle donne. Queste politiche riflettevano una divisione tradizionale del lavoro di cura, dove le donne erano considerate le uniche responsabili delle attività di cura familiare per i figli, mentre i padri non erano inclusi nei compiti di assistenza familiare. Successivamente, si è verificato un significativo spostamento nell'approccio delle politiche comunitarie sulla conciliazione famiglia-lavoro; da misure rivolte esclusivamente alle donne, si è passati a politiche che promuovono misure, quali i congedi, estese a entrambi i genitori lavoratori, per poi focalizzarsi specificamente sui padri lavoratori. Questa trasformazione è stata facilitata, tra le altre cose, dall'adozione di una prospettiva di genere che ha contribuito a promuovere una cultura orientata a decostruire i ruoli tradizionali di genere, incoraggiando, anche nella definizione delle politiche, la necessità di una maggiore condivisione delle responsabilità familiari attraverso un maggiore coinvolgimento degli uomini nei compiti di assistenza familiare. La ridefinizione del concetto, è evidente anche a livello di terminologia. Si è notata la diffusione di varie espressioni, spesso adattate dal lessico anglosassone anziché dal contesto originale. Dalla generica "conciliazione famiglia-lavoro" si è evoluti verso la politica "*family friendly*", che sottolinea un cambiamento nel coinvolgimento degli attori. Questo termine indica le politiche aziendali volte a soddisfare le esigenze di conciliazione dei dipendenti. Per spostarsi verso termini più neutri dal punto di vista di genere, e più accattivanti per gli uomini, si è passati a espressioni come "*work-life balance*", che evidenzia che non si tratta solo di conciliare lavoro e famiglia. Oppure "*work-personal life integration*" che sottolinea l'importanza del lavoro e auspica la sua integrazione nella vita personale. Successivamente nella predisposizione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro, si è passati da politiche finalizzate a contrastare le discriminazioni di genere e a promuovere l'equa partecipazione dei genitori nei compiti di cura, a politiche finalizzate a contrastare il declino demografico e l'invecchiamento della popolazione europea.

Il mutamento di orientamento in queste politiche è emerso nella comunicazione della Commissione del 12 ottobre 2006, intitolato «Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità» e presentato attraverso la comunicazione della Commissione Europea del 2006, enfatizza la necessità di affrontare i cambiamenti demografici nell'Unione Europea come una sfida convertibile in un'opportunità. Esso esamina varie prospettive e politiche volte a gestire il declino demografico e ad affrontare le implicazioni sociali ed economiche ad esso correlate.

Alcuni dei punti più importanti della comunicazione del 12 ottobre 2006 "Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità" includono:

- Promuovere politiche per affrontare il declino della natalità e l'invecchiamento della popolazione.
- Sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per favorire la genitorialità
- Migliorare l'accesso ai servizi di cura per bambini e anziani.
- Favorire l'immigrazione qualificata per compensare la diminuzione della forza lavoro.
- Promuovere politiche per garantire la sostenibilità dei sistemi pensionistici e sanitari di fronte all'invecchiamento della popolazione

## **CAPITOLO 4: LA LEGISLAZIONE ITALIANA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO**

In questo capitolo analizzeremo come le politiche italiane riguardanti il bilanciamento tra i tempi familiari e i tempi lavorativi si sono evolute nel tempo. Esse sono mirate a promuovere l'ingresso nel mercato del lavoro, specialmente per le donne che hanno già responsabilità familiari, con l'obiettivo di promuovere e possibilmente raggiungere una vera parità di genere nel mercato del lavoro. Queste politiche includono anche l'adozione di misure positive per superare gli ostacoli che contrastano l'uguaglianza di opportunità. Le politiche sociali finalizzate a far conciliare le responsabilità familiari di cura e le responsabilità lavorative si sono indirizzate in tre aree di intervento:

- le politiche per il tempo di cura (i congedi di maternità, parentali e di paternità)
- i servizi di cura per l'infanzia; (defamalizzazione ossia politiche sociali che riducono la dipendenza degli individui dalla famiglia, promuovendo i servizi di cura per l'infanzia );
- le forme di flessibilità dei tempi di lavoro, ossia il part-time.

### **4.1.1 Il congedo obbligatorio di maternità**

I congedi consentono ai genitori lavoratori di prendere un periodo di pausa dal loro lavoro, mantenendo i diritti contrattuali. Questo fornisce ai genitori lavoratori un prezioso aiuto in termini di tempo nella cura dei loro figli. I congedi si suddividono in tre tipologie: di maternità, parentale e di paternità.

Il primo tipo di congedo ad essere stato introdotto nelle legislazioni dei paesi europei è stato il congedo maternità, il quale consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro concesso alle donne lavoratrici durante la gravidanza e il puerperio. Il congedo di maternità ha avuto un lungo excursus storico nella legislazione italiana.

In Italia la prima forma di astensione obbligatoria dal lavoro fu introdotta all'inizio del XX secolo<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> La legge Carcano del 1902 è stata una delle prime leggi a tutela delle lavoratrici madri. Tale legge ha introdotto per la prima volta il congedo di maternità ossia un periodo di astensione dal lavoro della durata di quattro settimane dopo il parto, e disciplinò i riposi per l'allattamento (Sabatinelli, 2016, p. 98)

Sabatinelli (2016) evidenzia come la legislazione italiana fosse in ritardo rispetto ai paesi più industrializzati<sup>14</sup> più avanzati nel regolamentare contemporaneamente il lavoro femminile e quello minorile, considerati entrambi "mezze forze".

Le prime leggi a tutela delle lavoratrici madri hanno rappresentato il primo passo nel riconoscimento ufficiale delle responsabilità di cura delle madri verso i loro bambini piccoli.

Dopo l'approvazione della legge Carcano, un'altra importante legge a favore delle donne lavoratrici è stata la legge 520 del 1910, comunemente nota come "Legge Coppino" in onore al Ministro Giovanni Coppino. Questa legge ha introdotto disposizioni significative per proteggere le lavoratrici, in particolare le donne madri, mediante l'istituzione della "Cassa di maternità", che forniva un modesto sussidio fisso alle lavoratrici in congedo.

Saraceno(2003) evidenzia come le politiche sociali destinate alle madri lavoratrici presentavano una doppia natura ambivalente: da un lato, miravano a garantire la protezione alle madri lavoratrici; ÷ dall'altro contribuivano a consolidare il ruolo primario della donna come moglie e madre, con l'obbligo prioritario di occuparsi dei figli, del marito e di tutti i membri fragili e dipendenti del nucleo familiare.

In Italia durante il regime fascista le politiche familiari erano caratterizzate da un forte focus sul ruolo tradizionale della famiglia come pilastro fondamentale della società. Il regime implementava politiche familiari<sup>15</sup> volte a incentivare la natalità al fine di aumentare la popolazione italiana e sostenere la figura del *malebreadwinner*. In particolare, fu introdotta una legge a favore delle donne lavoratrici: la legge n. 654 del 1934 conosciuta come "Legge Accorinti" dal nome del Ministro del Lavoro dell'epoca, Giuseppe Accorinti.

Questa norma estese il periodo di congedo di maternità a quattro settimane prima del parto e sei settimane dopo, e introdusse il divieto di licenziamento per le neo-madri, insieme all'istituzione dell'assicurazione obbligatoria di maternità. Inoltre, l'assicurazione obbligatoria di maternità e il relativo trattamento, precedentemente classificato come "disoccupazione", fu modificato in "maternità".

---

<sup>14</sup> La crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro italiano tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, causata dall'avanzamento del processo di industrializzazione, ha spinto il legislatore italiano a implementare le normative a tutela delle donne lavoratrici.

<sup>15</sup> le politiche familiari del regime fascista comprendevano misure quali incentivi per le famiglie numerose, premi di natalità e tasse sul celibato, nonché politiche tese a scoraggiare l'assunzione delle donne sposate. Inoltre, attraverso campagne propagandistiche, veniva enfatizzato l'ideale della "donna madre" e il ruolo centrale della famiglia all'interno dello Stato fascista.( Naldini, Saraceno, 2013, p. 262)

Dopo la caduta del regime fascista, le misure a tutela delle donne lavoratrici si sono succedute nella nascente Repubblica italiana.

Saraceno sottolinea (2003) come durante l'era repubblicana italiana, siano stati gradualmente rimossi tutti gli ostacoli legali che ostacolavano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alle professioni. Questo processo ha reso illegale ogni forma di discriminazione di genere, inclusi il licenziamento dovuto al matrimonio, alla gravidanza o alla maternità, così come l'esclusione dal lavoro per questi motivi.

Nella Costituzione italiana all'articolo 37 troviamo una disposizione molto importante che sancisce la parità di trattamento tra uomini e donne nel mercato del lavoro e la necessità di garantire condizioni di lavoro che consentano alle donne di conciliare il lavoro con le loro responsabilità familiari, soprattutto per quanto riguarda la maternità.

Un'importante normativa per la protezione delle lavoratrici madri introdotta durante l'era della Repubblica Italiana è stata la legge n. 860 del 1950, conosciuta come "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri". Questa legge ha stabilito varie disposizioni per proteggere le lavoratrici madri, includendo il divieto di licenziamento durante la gravidanza e le 8 settimane successive al parto, vietando lavori fisicamente impegnativi durante la gravidanza e garantendo un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione durante il periodo di astensione obbligatoria. Questa legislazione ha segnato un importante progresso nella tutela della salute delle donne in gravidanza e delle neomamme, estendendo il suo ambito di applicazione rispetto alla normativa precedente del 1934.

#### **4.1.2 Il congedo di maternità: la legge 1204 del 1971 “Tutela delle lavoratrici madri”**

La legge 1204 del 1971, intitolata "Norme per la salvaguardia della maternità e per i diritti lavorativi delle lavoratrici madri", è stata la prima legge organica in materia di congedi. Questa legge, ha avuto un impatto fondamentale nel panorama legislativo italiano per quanto concerne la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Successivamente, è stata incorporata nel Testo Unico 151/2001.

Questa legge, come suggerito dal titolo, stabilisce disposizioni principalmente a favore delle lavoratrici madri

All'interno di questa legge, le disposizioni fondamentali sono delineate attraverso vari articoli. L'articolo 2, paragrafo 1, tratta il divieto di licenziamento che protegge le lavoratrici durante tutto il periodo della gravidanza, fino al termine dell'interdizione dal lavoro e fino al compimento del primo anno di vita del bambino. Se una lavoratrice viene licenziata durante questo periodo e presenta una certificazione entro novanta giorni che attesta le condizioni che lo vietano, ha il diritto di essere reintegrata nel proprio posto di lavoro.

L'articolo 4, comma 13, stabilisce il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per le lavoratrici: due mesi prima del parto e tre mesi dopo. Questo periodo può essere esteso a tre mesi se la lavoratrice svolge mansioni gravose o rischiose.

L'articolo 5 disciplina le situazioni in cui è possibile sospendere l'attività lavorativa durante la gravidanza, come gravi complicanze o condizioni di lavoro pregiudizievoli per la salute della madre e del feto.

L'articolo 7, comma 1, prevede il diritto di un ulteriore periodo di sospensione dell'attività lavorativa entro il primo anno di vita del bambino, fino a sei mesi, per le lavoratrici madri.

L'articolo 10 obbliga i datori di lavoro a concedere alle lavoratrici madri due periodi di riposo durante il primo anno di vita del bambino, anche cumulabili durante la giornata.

L'articolo 15 stabilisce che le lavoratrici madri ricevano un indennizzo economico pari al cento per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

La mia personale opinione sulla legge n.1204 del 1971, è che sebbene sia stata una legge fondamentale della legislazione italiana in materia di conciliazione tra la famiglia e il lavoro per aver disciplinato in maniera organica i congedi di maternità, ha consolidato la classica divisione del lavoro familiare in base al genere.

Questo perché tale norma è indirizzata esclusivamente nei confronti delle madri lavoratrici e incentrata sulla relazione di cura tra madre e figli, dove i padri sono esclusi dal riconoscimento delle responsabilità nella cura nei confronti dei figli.

La legge n. 903 del 1977, nota come "Legge sulle pari opportunità di accesso al lavoro", contiene importanti disposizioni in materia di congedo facoltativo.

L'articolo 6, comma 1, estende l'astensione obbligatoria dal lavoro anche alle donne che hanno adottato bambini o li hanno ricevuti in affidamento preadottivo, per un periodo di tre mesi dopo l'ingresso del minore nella famiglia, a condizione che il bambino non abbia superato i sei anni di età.

L'articolo 6 bis estende ai padri lavoratori l'astensione obbligatoria dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in determinati casi come il decesso o l'incapacità della madre, l'affidamento esclusivo al padre, o l'assenza di un'altra lavoratrice dipendente madre.

La restrizione del diritto dei padri di richiedere il congedo facoltativo solo previa autorizzazione della madre comportava una notevole diminuzione del numero di padri che potevano usufruirne.

La Corte Costituzionale, tramite la sentenza n. 1 del 19 gennaio 1987, ha riconosciuto al padre lavoratore il diritto al congedo obbligatorio, solo in circostanze specifiche, come l'assenza della madre, il suo decesso, o la dimostrazione della sua incapacità a prendersi cura del neonato.

Saraceno (2003) evidenzia che la sentenza della Corte Costituzionale ha sottolineato l'importanza per il bambino di essere nutriti e cresciuti dai genitori, specialmente dalla madre, ridefinendo implicitamente il motivo tradizionale del congedo obbligatorio.

Ha suggerito che il congedo dovrebbe non solo soddisfare i bisogni del neonato, ma anche considerare la natura relazionale delle responsabilità familiari, anche se limitate alla prima infanzia, che coinvolgono bisogni e diritti di individui differenti.

#### **4.1.3. I congedi parentali: la legge n 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.”**

La normativa n. 1204 del 1971 è stata successivamente modificata dalla legge n. 53 del 2000 «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città».

Questa legge ha recepito seppur in ritardo nella legislazione italiana la direttiva europea 96/34/CEE sul congedo parentale. La legge 53/2000 è stata modificata dalla legge 296 del 2006 e poi sostanzialmente riscritta dalla legge 69 del 2009, che ha introdotto il concetto di conciliazione nel titolo, prima assente. Questa legge (e il testo unico d.lgs. numero 151/2001 in cui è stato incluso) rappresenta un momento fondamentale nella storia legislativa italiana in materia di conciliazione famiglia-lavoro in quanto, per la prima volta, introduce il concetto di congedo parentale e riconosce ai padri lavoratori dipendenti il diritto di assentarsi dal lavoro per prendersi cura dei propri figli.

È una legge, dunque, che tenta di ridimensionare il ruolo della madre lavoratrice, precedentemente enfatizzato nelle precedenti norme.

Saraceno (2003), sottolinea che questa legge è molto importante perché introduce flessibilità nel tempo di lavoro, non vincolate alle esigenze aziendali ma a quelle dei lavoratori. Inoltre, incoraggia le donne a rimanere nel lavoro anche con crescente carico familiare, promuovendo un equilibrio nelle responsabilità familiari tra genitori.

Le modifiche principali alla legge n. 1204 del 1971 includono l'introduzione del diritto di astenersi dal lavoro e del trattamento economico correlato per entrambi i genitori, estendendo tali disposizioni alle lavoratrici della legge del 1987 e alle madri di bambini nati dal 2000. Questi diritti spettano alle lavoratrici per un massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Inoltre, vengono definite le modalità di astensione dal lavoro per entrambi i genitori nei primi otto anni di vita del bambino, con un limite complessivo di dieci mesi.

Per i periodi di astensione, l'anzianità di servizio è considerata escludendo gli effetti sulle ferie e i bonus natalizi.

Queste disposizioni si applicano anche alle malattie dei bambini sotto gli otto anni, con un limite di cinque giorni lavorativi all'anno per genitore. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, e il padre può usufruire delle ore aggiuntive di riposo.

Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, mentre per i periodi di astensione facoltativa sono previste indennità specifiche fino al terzo anno di vita del bambino e oltre, a seconda del reddito individuale.

L'articolo 7 della legge del 30 dicembre 1971, n. 1204, viene sostituito dall'Art. 7 e stabilisce i diritti di astensione dal lavoro per i genitori nei primi otto anni di vita del bambino. Viene dettagliato il periodo massimo di astensione, le modalità di avviso al datore di lavoro, la fruizione durante le malattie del bambino e la computazione dell'anzianità di servizio.

La legge del 30 dicembre 1971, n. 1204, prevede che in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e il padre può usufruire delle ore aggiuntive di astensione. L'articolo 15 della stessa legge garantisce un'indennità giornaliera all'80% della retribuzione durante l'astensione obbligatoria, inclusa l'indennità per malattia. Le disposizioni in materia di contribuzione figurativa si applicano ai periodi di riposo, e le indennità sono corrisposte seguendo i criteri dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

L'Articolo 5 denominato "Congedi per la formazione" garantisce il diritto dei genitori lavoratori di mantenere il loro posto di lavoro durante il periodo di congedo parentale e di essere reinseriti nelle stesse condizioni lavorative una volta terminato il periodo di astensione.

L'articolo 7 della legge n. 1204 del 1971 viene sostituito e stabilisce che entro i primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi complessivi, con possibilità di estensione a undici mesi nel caso in cui il padre lavoratore usufruisca del diritto per almeno tre mesi. Sono previsti anche periodi di astensione durante le malattie del bambino, con un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

L'Articolo 9 denominato "Misure a sostegno della flessibilità di orario" promuove una serie di misure di conciliazione che devono essere riconosciute ai lavoratori e alle lavoratrici tra cui le forme di flessibilità dell'orario come il part-time, il telelavoro, il lavoro a domicilio, le banche delle ore, la flessibilità sui turni, l'orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione.

L'articolo 10 della legge n. 1204 del 1971 viene integrato con disposizioni riguardanti la contribuzione figurativa e il riscatto dei contributi durante i periodi di riposo previsti.

L'articolo 13 ha introdotto delle modifiche all'articolo 6 della legge del 9 dicembre 1977, n. 903, attraverso l'aggiunta di due nuovi articoli:

- L'Articolo 6-bis permette al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per i primi tre mesi dalla nascita del figlio in situazioni specifiche come la morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino. Deve presentare la documentazione necessaria al datore di lavoro e seguire le leggi indicate. Le disposizioni della legge n. 1204 del 1971 si applicano al padre lavoratore durante questo periodo fino al compimento di un anno del bambino.
- L'Articolo 6-ter riconosce al padre lavoratore i periodi di riposo e i relativi trattamenti economici previsti dall'articolo 10 della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, e successive modifiche, nei seguenti casi: se i figli sono affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non usufruisce di tali periodi di riposo, o se la madre non è lavoratrice dipendente.

Infine, l'articolo 15 della stessa legge viene sostituito e prevede l'indennità giornaliera per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, insieme alle disposizioni per i periodi di astensione facoltativa e per le malattie del bambino.

Tale normativa presenta tre criticità:

- La prima problematica riguarda le categorie di lavoratori beneficiari. Questo primo atto legislativo prevede il congedo per le madri impiegate sia nel settore subordinato che autonomo (esteso nel 2007 anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS, incluse le libere professioniste), ma non per i padri appartenenti a queste categorie. Cannito (2018) mette in luce come la sentenza n. 385/2005 della Corte costituzionale, che ha riconosciuto la discriminazione tra le due figure genitoriali e tra le varie categorie di lavoratori.

In Italia, i lavoratori autonomi non sono attualmente inclusi nei congedi parentali obbligatori.

- La seconda critica riguarda l'approccio neutrale al genere. La legge n. 53 del 2000 enuncia genericamente un congedo parentale, ma non prevede un vero e proprio congedo di paternità, il quale è contemplato solo in circostanze eccezionali come la morte, grave infermità o malattia della madre, o l'abbandono del bambino seguito dall'affidamento esclusivo al padre. Si tratta quindi di un diritto derivato dalla mancanza della madre, riflettendo nelle politiche ciò che si verifica già nelle pratiche: l'indispensabilità materna e la "dispensabilità" paterna (Cannito, 2018).
- La terza critica alla legge n. 53 del 2000 riguarda la percentuale dell'indennità del congedo parentale fissata al 30% dello stipendio, la quale limita la capacità del padre

lavoratore di prolungare il congedo da sei a sette mesi se lo utilizza per meno di tre mesi, soprattutto considerando le caratteristiche del congedo di maternità. Gli studi condotti da Reich (op. cit in Cannito, 2018) mostrano che un alto livello di compensazione e incentivi economici o temporali possono essere strumenti efficaci per promuovere l'uso dei congedi fra i padri.

La variabile economica legata ai modelli di genere e al sostegno economico ha un impatto significativo. I padri solitamente usufruiscono più dei giorni di congedo ben retribuito, ma c'è disaccordo su questo aspetto. La generosa compensazione per entrambi i genitori potrebbe valorizzare il lavoro di cura. Tuttavia, l'introduzione di bonus economici per il *breadwinner* maschile e la donna, invece naturalmente devota alla famiglia, oltre a dare più valore alla cura prestata dai padri. Una cosa che, peraltro, come mostrano diverse ricerche già accade nelle pratiche all'interno delle coppie.

Infine, Cannito (Ibidem) sottolinea che la principale criticità riscontrata in questa legislazione riguarda l'implementazione delle direttive europee in modo convenzionale. Secondo l'autore, la legge n. 53/2000 è impostata secondo un approccio *gender-neutral*, che di conseguenza orienta la maggioranza dei genitori verso modelli tradizionali di genitorialità. Queste politiche, di conseguenza, sono percepite implicitamente come rivolte alle donne, alimentando un circolo vizioso in cui l'uso effettivo di tali politiche rimane soggetto agli stereotipi di genere e alle dinamiche di negoziazione tra partner e genitori con i datori di lavoro.

#### **4.1.4. Il decreto legislativo 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53**

Il Decreto Legislativo 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, ha abrogato la legge n.1204 del 1971, disciplinando in maniera organica nella legislazione italiana il congedo di maternità, parentale e di paternità, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra la vita familiare e lavorativa dei genitori lavoratori, inclusi quelli che adottano o affidano minori.

I principali articoli in cui sono delineate le disposizioni fondamentali di questa legge sono i seguenti:

L'articolo 16 vieta alle donne di lavorare: a) Nei due mesi precedenti la presunta data del parto, tranne che per quanto previsto all'articolo 20; b) Se il parto avviene dopo la data presunta, per il periodo tra la data presunta e quella effettiva del parto; c) Nei tre mesi successivi al parto, tranne che per quanto previsto all'articolo 20; d) Nei giorni di congedo non utilizzati prima del parto, se il parto avviene in anticipo rispetto alla data presunta. Questi giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se la somma dei periodi indicati nelle lettere a) e c) supera i cinque mesi complessivi.

L'articolo 20, intitolato "Flessibilità del congedo di maternità", stabilisce che la lavoratrice può decidere di non lavorare già dal mese prima della presunta data del parto e per i quattro mesi successivi a questo, oppure può scegliere di astenersi dal lavoro esclusivamente nei cinque mesi dopo il parto. Questa scelta è possibile solo se il medico competente certifica che questa opzione non mette a rischio la salute della donna e del bambino

L'articolo 22, denominato "Trattamento economico e normativo", del decreto legislativo 151/2001, regola le disposizioni relative al trattamento economico e normativo fornito in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

L'articolo 26 intitolato “Adozioni e affidamenti” stabilisce che le lavoratrici donne hanno diritto al congedo di maternità anche quando adottano un bambino, per un massimo di cinque mesi a partire dall'ingresso del bambino nella loro famiglia. Nel caso di adozione internazionale, il periodo di congedo può essere anticipato per consentire il soggiorno all'estero necessario prima che il bambino entri a far parte della famiglia. Lo stesso diritto si applica anche nel caso di affidamento, dove il congedo può essere preso entro tre mesi nei primi cinque mesi successivi all'affidamento.

In linea generale, durante il congedo di maternità, le donne hanno diritto a ricevere un'indennità giornaliera pari all'80% della loro retribuzione (o reddito, nel caso di lavoratrici autonome).

L'articolo 28 denominato "Congedo di paternità" stabilisce che i padri lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il Decreto Legislativo 151/2001, rispetto alla legge n.53 del 2000 riconosce per la prima volta il diritto individuale e non trasferibile del congedo parentale per i padri lavoratori retribuiti. Questo articolo rappresenta un primo passo nella direzione della conciliazione condivisa promossa dalle direttive europee.

L'articolo 32 intitolato "Prolungamento del congedo" stabilisce che i lavoratori dipendenti hanno diritto a un massimo di sei mesi, e la coppia nel suo insieme (o il genitore solo) a un massimo di dieci mesi di astensione facoltativa. Questo periodo può essere usufruito fino al dodicesimo anno del bambino, consentendo anche l'astensione contemporanea di entrambi i genitori e la sua suddivisione in modo estremamente flessibile, compresa la possibilità di frazionamento su base giornaliera.

L'articolo 34, intitolato "Rimborso economico e regolamentazione", stabilisce che durante i periodi di congedo parentale, come descritto nell'articolo 32, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un'indennità economica fino al terzo anno di vita del bambino.

Questa indennità corrisponde al 30% della retribuzione e può essere percepita per un massimo di sei mesi tra entrambi i genitori. Il calcolo dell'indennità segue le disposizioni dell'articolo 23, ad eccezione del secondo comma. Il primo punto si applica per l'intero periodo di prolungamento del congedo previsto dall'articolo 33.

Per i periodi di congedo parentale aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti nei primi due punti, viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione. Il reddito viene calcolato secondo i criteri di limitazione reddituale per l'integrazione al minimo e l'indennità viene erogata seguendo le modalità descritte nell'articolo 22, secondo comma.

I periodi di congedo parentale vengono considerati nell'anzianità di servizio, senza influenzare le ferie, la tredicesima mensilità o la gratifica natalizia. Si applicano anche le disposizioni degli articoli 22, quarto, sesto e settimo comma.

I due aspetti critici di questo decreto sono i seguenti: il primo punto critico consiste nell'affermare la centralità imprescindibile della madre biologica nei primi mesi di vita del bambini , anche se ciò comporta un indebolimento del principio di parità tra i coniugi rispetto al passato, considerata la possibilità concessa ai genitori di fruire congiuntamente del periodo di congedo di maternità e parentale; il secondo punto critico di tale disposizione è che essa si applica solamente ai genitori dipendenti, escludendo altre categorie di lavoratori da tali benefici.

I punti di forza del Decreto Legislativo 151/2001, conosciuto come "Testo unico sulle norme riguardanti la tutela e il supporto alla maternità e paternità", è che ha apportato varie innovazioni rispetto alla legge n.53 del 2000: ha ampliato e potenziato i diritti di maternità e paternità, garantendo maggiori protezioni e assistenza finanziaria durante la gravidanza e dopo il parto; ha stabilito regole specifiche per la salvaguardia delle lavoratrici in gravidanza e delle neo-mamme, compresi congedi obbligatori e indennità; ha riconosciuto ai padri il diritto a congedi parentali retribuiti per favorire una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia; ha introdotto misure per promuovere una cultura aziendale più attenta alle esigenze familiari e per favorire la parità di genere sul luogo di lavoro

La mia personale impressione sul decreto legislativo n.151 del 2001 è che abbia segnato un primo passo nella legislazione italiana in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro, nella direzione verso della conciliazione condivisa promossa dalle direttive europee. Sebbene abbia timidamente riconosciuto per la prima volta il diritto dei padri lavoratori di prendersi cura dei propri figli, la normativa è indirizzata nei confronti delle lavoratrici madri e si concentra principalmente sulla tutela della maternità , considerando irrinunciabile il ruolo della madre nei primi mesi di vita del bambino. Questo approccio, sebbene permetta ai genitori di usufruire congiuntamente dei congedi di maternità e parentali, il decreto legislativo tende a consolidare una netta divisione dei ruoli familiari basata sul genere e una distribuzione disuguale all'interno delle coppie delle responsabilità familiari

#### 4.1.5 La legge n. 92/2012: La Riforma Fornero

La legge n. 92/2012 legge Fornero che ha riformato il mercato del lavoro, in quanto è intervenuta sulle forme contrattuali flessibili, sulla disciplina dei licenziamenti, e sulla revisione del sistema di ammortizzatori sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e detta norme per promuovere l'occupazione femminile e dei lavoratori anziani.

Questa legge ha segnato un importante cambiamento nella legislazione italiana riguardante la conciliazione tra famiglia e lavoro. Ha introdotto nuove politiche familiari in via sperimentale, con l'obiettivo dichiarato di sostenere la genitorialità e promuovere una cultura che valorizzi il ruolo della coppia nei compiti di cura dei figli, favorendo al contempo la conciliazione tra vita familiare e professionale. In particolare, la legge ha istituito, all'articolo 4 comma 24, un giorno di congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, sia nel settore pubblico che privato, da usufruire entro i primi cinque mesi di vita del bambino.

Questa disposizione mira a promuovere l'attiva partecipazione dei padri fin dai primi giorni di vita del bambino, incoraggiando una condivisione equa dei compiti familiari e della cura dei figli, per favorire l'eliminazione degli stereotipi di genere legati alla cura dei bambini e riconoscere il ruolo fondamentale dei padri nella crescita e nello sviluppo dei figli.

È stato anche stabilito un giorno di congedo facoltativo per i padri, che può essere preso alternativamente a giorni di astensione obbligatoria della madre. In entrambi i casi, è previsto un'indennità del 100% della retribuzione a carico dell'INPS.

Il congedo obbligatorio per i padri lavoratori è un diritto individuale e non trasferibile, che si aggiunge al congedo obbligatorio della madre. Al contrario, il congedo facoltativo può sostituire quello della madre. Il padre deve notificare al datore di lavoro almeno 15 giorni prima delle date in cui intende prendere il congedo, considerando la data presunta del parto se si tratta della nascita. Il datore di lavoro segnala all'INPS i giorni di congedo effettivamente utilizzati dal lavoratore. Nel caso di congedo facoltativo, è richiesta una dichiarazione della madre al datore di lavoro della stessa che confermi di non aver usufruito del congedo di maternità.

A partire dal 2016, la durata del congedo obbligatorio per i padri lavoratori è stata estesa a due giorni non consecutivi. Nel 2017, il congedo obbligatorio è stato mantenuto per i padri lavoratori, mentre quello facoltativo è stato eliminato.

Nel 2018, il periodo di obbligo è stato allungato a quattro giorni e il congedo facoltativo è stato reintegrato. Successivamente, nel 2019, il periodo di congedo obbligatorio per i padri lavoratori è stato esteso di sette giorni lavorativi, e infine nel 2022 è stato portato a dieci giorni di astensione obbligatoria dal lavoro, tale legge è stata stabilizzata dalla Legge n. 234/2021 (articolo 1, comma 134).

Un'altra novità sperimentale prevista dalla stessa legge è contenuta nell'articolo 4, comma 24, lettera b) per il periodo 2013-2015, è il Bonus Infanzia. Questo bonus consente alle sole madri lavoratrici dipendenti di richiedere, nei undici mesi successivi al termine del periodo di congedo di maternità obbligatorio e per un massimo di sei mesi, un sostegno in alternativa ai mesi di congedo facoltativo:

- un voucher per pagare servizi di baby-sitting o un contributo per pagare la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

L'assegno diretto per strutture scolastiche è disponibile solo previa iscrizione del bambino a una struttura che aderisca alla politica, tramite un apposito bando precedente l'apertura del bando per le madri.

Il Bonus Infanzia è stato confermato per il 2016, estendendo la sua copertura anche alle lavoratrici autonome, e poi prorogato per il biennio 2017-2018 con un aumento del budget annuale da 20 a 40 milioni di euro. Questo incentivo mira a favorire il ritorno al lavoro delle nuove mamme dopo il congedo di maternità obbligatorio, offrendo loro un supporto finanziario per la cura dei figli. Tale iniziativa integra le strategie tradizionali delle politiche familiari, incoraggiando il mantenimento dell'attività lavorativa e riducendo i costi associati alla cura dei bambini.

Enrico Maria Martino (2018) indica che l'attuazione della normativa può essere suddivisa in due fasi: nel primo bando, tra il 1 e il 10 luglio 2013, la presentazione delle domande avveniva online, ma non ha generato molte adesioni né tra le potenziali beneficiarie né tra le strutture scolastiche. A partire dal bando del 2014, aperto in dicembre per due settimane, il valore del sussidio mensile è stato aumentato da 300 a 600 euro, insieme a una campagna informativa più ampia e una procedura semplificata per la presentazione delle domande (dal 2015 le domande per il Bonus possono essere presentate durante tutto l'anno).

Questi cambiamenti hanno portato a un maggiore successo della misura, fino all'esaurimento del budget assegnato nel 2015 (il 14 dicembre) e nel 2016 (il 3 agosto). L'obiettivo della legge 92/2012 è promuovere una "cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Tale finalità non è stata raggiunta come testimoniata dal recente rapporto Inps.

Il recente rapporto Inps del 31 Ottobre 2021 sull'utilizzo dei congedi, ha permesso di osservare lungo un arco temporale che va dal 2012 al 2020 la fruizione dei congedi di paternità, i congedi di maternità, i congedi parentali (facoltativi e remunerati al 30%). Il rapporto Inps ha mostrato come nonostante la quota di padri che usufruiscono è cresciuta dal 2012 a oggi, la maggior parte dei congedi è ancora utilizzata dalle madri lavoratrici.

Questi dati ci confermano che nonostante i cambiamenti normativi nella direzione conciliazione condivisa le responsabilità familiari di cura nei confronti dei figli sono ancora in capo alle donne.

Il punto più significativo della Legge Fornero riguardo alla conciliazione famiglia-lavoro è stato l'introduzione per la prima volta in Italia del congedo obbligatorio di paternità per i padri lavoratori dipendenti, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Tuttavia, la Riforma Fornero presenta due principali criticità: in primo luogo, non aver vincolato il sussidio per le spese di cura dei figli alla rinuncia al congedo parentale come nel caso del Bonus Infanzia, il quale sembra non aver avuto un impatto sostenibile sull'occupazione o sulle retribuzioni a lungo termine; in secondo luogo, ha limitato il congedo di paternità ai soli dipendenti pubblici e privati, escludendo altre categorie di lavoratori come i padri autonomi e coloro iscritti alla Gestione separata.

La mia personale impressione sulla Riforma Fornero è che nonostante rappresenti un progresso nella legislazione italiana in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro, indirizzandosi verso la direzione della conciliazione condivisa promossa dalle direttive europee, il congedo di paternità obbligatorio, non solo è stato introdotto in Italia assai tardivamente (2012), ma è molto limitato, prevedendo l'obbligo/diritto per il padre lavoratore dipendente di astenersi per un solo giorno, e non ha scardinato la tradizionale divisione del lavoro familiare in base al genere, in cui le responsabilità familiari di cura sono assegnate alle madri.

#### **4.1.6 Il dlgs n.80/2015 il Job Acts: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro “**

Il Decreto Legislativo n. 80 del 2015, noto anche come "Decreto sulle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", derivante dalla Legge Delega n. 183 del 10 dicembre 2014, comunemente nota come JOBS ACT, è stato emanato dal Consiglio dei Ministri il 15 giugno 2015 e ha avuto efficacia giuridica a partire dal 25 giugno 2015. Questo decreto ha l'obiettivo di modificare alcune disposizioni a tutela della maternità dei lavoratori e promuovere la conciliazione tra vita familiare e professionale, come richiesto dalla legge delega.

Alcune disposizioni erano inizialmente previste solo per il 2015, sono state estese fino al 2024 grazie a risparmi derivanti da altri decreti. Queste disposizioni comportano una riduzione dei fondi destinati agli ammortizzatori sociali e alle politiche attive per il lavoro familiare e professionale, come richiesto dalla legge delega.

I principali articoli del decreto legislativo n.80 del 2015 sono i seguenti:

L'articolo 2 definito “Congedo obbligatorio di maternità” stabilisce una fruizione più flessibile del congedo obbligatorio di maternità in caso di parto prematuro o di ricovero del neonato. Nel primo caso le lavoratrici possono beneficiare dei giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto nel periodo di congedo di maternità post partum sommandoli anche quando il totale dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi.

Nella seconda fattispecie le lavoratrici possono invece usufruire di una sospensione del congedo di maternità, da riprendere in parte o in tutto dalla data di dimissione del proprio bambino, ma solo dietro presentazione di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre- lavoratrice e la compatibilità con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

L'articolo 3 definito “Prolungamento dell'indennità di maternità” prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi durante i periodi di maternità per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La norma attualmente consente il diritto all'indennità solo nei casi di cessazione attività da parte delle aziende e in caso di scadenza termine del contratto.

L'articolo 6 denominato “Congedo di paternità in caso di affidamento e adozione” Si prevede altresì che il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice madre nel periodo di permanenza all'estero legata alle pratiche adottive spetti in alternativa anche al lavoratore padre, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

L'articolo 7 denominato “Estensione della fruibilità temporale del congedo parentale” stabilisce che la fruibilità temporale del congedo parentale passa dagli attuali 8 anni di vita del figlio ai 12 .

L'articolo 9 modifica l'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, estendendo il periodo di trattamento economico e normativo fino al sesto anno e aggiungendo ulteriori disposizioni per il trattamento dei bambini fino all'ottavo anno di vita.

L'articolo 10 modifica l'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, riguardante il congedo parentale per adozione e affidamento, estendendo il periodo di richiesta del congedo a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e stabilendo un periodo massimo di sei anni per l'indennità prevista.

L'articolo 11 modifica l'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo disposizioni sul lavoro notturno per genitori adottivi o affidatari, consentendo loro di evitare il lavoro notturno nei primi tre anni fino al dodicesimo anno di età del minore.

L'articolo 13 modifica l'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, riguardante le lavoratrici iscritte alla gestione separata secondo la legge n. 335 del 8 agosto 1995, stabilendo nuove disposizioni sull'indennità per adozione e il diritto all'indennità di maternità anche senza contributi da parte del committente.

L'articolo 13 intitolato “Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 “ apporta modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 riguardanti le lavoratrici iscritte alla gestione separata secondo la legge n. 335 del 8 agosto 1995. Le modifiche prevedono l'aggiunta di due nuovi articoli: il 64-bis disciplina l'indennità per le lavoratrici in caso di adozione nazionale o internazionale, mentre il 64-ter stabilisce il diritto all'indennità di maternità anche in assenza di versamenti contributivi da parte del committente.

L'articolo 16 ha apportato modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 riguardanti l'erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole. Le modifiche includono l'inserimento del nuovo comma 1-bis e la sostituzione del comma 2, che regolano rispettivamente le modalità di richiesta e l'assegnazione dell'indennità in caso di adozione o affidamento, seguendo le disposizioni dell'articolo 26.

L'articolo 19 ha modificato le disposizioni dell'art. 71 del D.Lgs. 151/2001 riguardanti i termini e le modalità per richiedere l'indennità di maternità per le libere professioniste. Il comma 3 dell'art. 71 del D.Lgs. 151/2001 è stato integrato con il nuovo comma 3-bis, il quale stabilisce che l'indennità di cui all'art. 70, comma 3-ter, deve essere richiesta all'ente previdenziale competente, accompagnata dalla relativa certificazione delle condizioni previste. In caso di assenza, il padre libero professionista deve presentare una dichiarazione conforme all'art. 47 del D.P.R. 445/2000.

L'articolo 23 presenta una novità introducendo un'altra misura di conciliazione tra tempi lavorativi e tempi familiari ossia il telelavoro, e stabilisce che i datori di lavoro del settore privato possono, in base a accordi collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, escludere i lavoratori che praticano il telelavoro per esigenze di cura parentali dai limiti numerici previsti dalle leggi e dai servizi di assistenza all'infanzia.

Il principale debole di tale decreto è nonostante abbia dato l'importanza attribuita importanza alle conciliazione tra vita e lavoro non ma che tale norma non abbia scardinato i modelli tradizionali di genitorialità.

Il punto di forza del decreto n. 80 del 2015 riguardante le "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" sono le disposizioni che promuovono la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come ad esempio il diritto alla flessibilità lavorativa per genitori con figli.

La mia personale opinione sul decreto legislativo numero 80 del 2015, riguardante le "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" è che nonostante abbia promosso diversi strumenti di policy di conciliazione tra vita lavorativa e familiare come la flessibilità lavorativa per i genitori con figli, il telelavoro, le agevolazioni fiscali o incentivi per le imprese che implementano politiche a favore dell'equilibrio tra vita familiare e lavorativa, l'istituzione di un contesto normativo che punti a sensibilizzare sull'importanza della conciliazione e a promuovere un cambiamento culturale in questo settore, non abbia scardinato i modelli tradizionali di responsabilità in cui le responsabilità familiari di cura sono assegnate alle donne.

#### **4.1.7 Decreto Legislativo n.105 del 2022: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio**

Recentemente, il contesto normativo in materia di conciliazione famiglia-lavoro è stato modificato attraverso il Decreto Legislativo numero 105 del 2022, che implementa la direttiva (UE) 2019/1158 che trattano dell'equilibrio tra lavoro e famiglia per genitori e prestatori di assistenza. Le principali disposizioni del decreto si concentrano sui congedi di maternità, parentale e paternità, e include anche altre misure per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia. In particolare, il decreto stabilisce norme relative al congedo di paternità obbligatorio e amplia tali disposizioni ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Il decreto legislativo n.105 del 2022 apporta le seguenti modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151:

L'articolo 2 stabilisce che il congedo di paternità obbligatorio, come definito dall'articolo 27-bis del Decreto Legislativo 151/2001, può essere preso dal padre lavoratore da due mesi prima fino a cinque mesi dopo il parto, indipendentemente che sia una nascita o una morte perinatale, ed è della durata di 10 giorni, estesi a 20 nel caso di nascite multiple. Questo congedo, completamente retribuito e con contribuzione figurativa, può essere usufruito dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, e anche se il padre opta per il congedo di paternità alternativo. È valido anche per padri adottivi o affidatari, e per lavoratori dipendenti di amministrazioni pubbliche, domestici e agricoli, senza necessità di requisiti contributivi, ma è richiesto un rapporto di lavoro in corso al momento dell'utilizzo del congedo obbligatorio.

Per altri lavoratori dipendenti, il diritto al congedo di paternità obbligatorio può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, a condizione che tra la fine del rapporto e l'inizio del congedo non siano passati più di sessanta giorni.

Questo congedo non è previsto per i padri iscritti alla Gestione separata né per i lavoratori autonomi, inclusi i coltivatori diretti, mezzadri, artigiani, commercianti, imprenditori agricoli e pescatori autonomi, compresi i lavoratori autonomi del settore dello spettacolo.

Il congedo di paternità alternativo, definito dall'articolo 28 del Decreto Legislativo 151/2001, è concesso al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte rimanente che sarebbe spettata alla madre in caso di morte, grave infermità o abbandono della madre, nonché nel caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'indennità è la stessa prevista per il congedo di maternità, ossia l'80% della retribuzione se il lavoratore è dipendente, o del reddito se è autonomo. Questo diritto spetta anche al padre lavoratore autonomo o libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettato alla madre lavoratrice autonoma o libera professionista.

Il congedo parentale permette alla madre o al padre lavoratore di astenersi facoltativamente dal lavoro. Ogni genitore ha diritto di astenersi per un massimo di 10 mesi nei primi 12 anni di vita del bambino, che possono diventare 11 se il padre prende un congedo di almeno tre mesi consecutivi. Questo diritto si suddivide come segue:

- La madre può astenersi per un massimo di 6 mesi dopo il congedo di maternità.
- Il padre può astenersi per un massimo di 6 mesi dalla nascita del bambino, estendibili a 7 mesi se prende almeno 3 mesi consecutivi.
- Se c'è solo un genitore o uno è l'unico affidatario del bambino, il congedo può durare fino a 11 mesi. Durante il congedo, l'indennità è il 30% della retribuzione, con alcune eccezioni e limitazioni:
- Per i primi 3 mesi, ciascun genitore riceve l'indennità.
- Per i successivi 3 mesi, l'indennità è alternata tra i due genitori, per un massimo di 9 mesi totali.
- Se c'è un solo genitore o il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione, l'indennità è estesa per l'intera durata del congedo.

I punti di forza del decreto legislativo n.105 del 2022 è che ha reso strutturale la durata del congedo di paternità, i padri lavoratori possono assentarsi 10 giorni lavorativi di congedo entro i 2 mesi precedenti e i 5 mesi successivi al parto, incluso in caso di morte perinatale del figlio. Il decreto legislativo n.105 del 2022 ha esteso il congedo di paternità ai dipendenti pubblici.

Inoltre il decreto legislativo n.105 del 2022 estende il congedo parentale ai membri della Gestione Separata fino al dodicesimo anno del bambino o all'ingresso del minore in famiglia/Italia. Ogni genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale retribuito, non cedibile, con la possibilità di altri 3 mesi alternativi, per un massimo di 9 mesi indennizzabili tra i due genitori. Inoltre, il decreto riconosce il congedo parentale di 3 mesi anche ai padri lavoratori autonomi, da usufruire entro l'anno di vita o l'ingresso del minore in famiglia.

Il punto debole del decreto legislativo n.105 del 2022 è che il congedo di paternità è indirizzato solo ai dipendenti pubblici, escludendo i dipendenti privati, che non ne possono usufruire.

La mia personale opinione sul decreto legislativo n.105 del 2022 è che, anziché recepire appieno la direttiva dell'Unione Europea 2019/1158, ha presentato un'implementazione minima. Non sono stati sfruttati appieno i congedi già esistenti, come il congedo di paternità e il congedo parentale, per affrontare gli ostacoli culturali che limitano la partecipazione dei padri, soprattutto nel settore privato, rischiando di compromettere l'efficacia di misure che avrebbero potuto favorire un cambiamento nel tradizionale modello di assegnazione dei compiti genitoriali, ancora prevalentemente materno. Non ha neanche contribuito a rafforzare il diritto dei genitori lavoratori a condizioni di lavoro più flessibili per bilanciare gli impegni familiari e lavorativi.

L'attenzione mediatica si concentra sul "congedo di paternità obbligatorio" incorporato nel d.lgs. n. 151/2001 con l'aggiunta dell'art. 27-bis, un permesso retribuito di dieci giorni (venti per nascite multiple) che i padri lavoratori possono prendere insieme al congedo di maternità della madre. Questo congedo, obbligatorio per il datore di lavoro in termini di concessione ma non di sospensione dal lavoro, si equipara al congedo parentale e al congedo di paternità alternativo, mantenendo la sua struttura essenziale.

#### **4. 1. 8 servizi per l'infanzia**

I servizi per la prima infanzia rivolti ai bambini nella fascia d'età tra gli 0-3 anni, insieme alle politiche sociali correlate alla genitorialità, come il congedo di maternità e paternità, rappresentano il pacchetto di politiche sociali che riconoscono il tempo e le responsabilità associate all'essere genitori. Queste misure aiutano i genitori nell'adempimento dei compiti di cura verso i loro figli, agevolando l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e favorendo una più equa distribuzione delle opportunità tra i sessi.

Sabatinelli (2016) evidenzia come i servizi di cura per l'infanzia rispondano a molteplici obiettivi:

- favorire la conciliazione famiglia-lavoro dei genitori;
- sostenere le capacità di apprendimento dei bambini se la qualità del servizio è elevata;
- sostenere le capacità genitoriali e rappresentare un presidio territoriale per la promozione del benessere e la prevenzione del disagio dei bambini e delle loro famiglie.

L'importanza dei servizi per l'infanzia è stata incentivata a livello comunitario. Inizialmente, questo avvenne attraverso una direttiva datata marzo 1992 (92/241/CE), seguita dieci anni dopo dal vertice di Barcellona nel 2002.

Durante il Summit di Barcellona, è stato richiesto agli Stati membri di eliminare le barriere che limitano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, stabilendo un obiettivo di raggiungere una percentuale del 60% entro il 2010. Questo obiettivo doveva essere supportato anche dall'aumento dei servizi educativi per l'infanzia, mirando a una copertura del 33% per i bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e del 90% per quelli dai 3 ai 6 anni.

Il legislatore italiano per contrastare la scarsa diffusione a dei servizi per l'infanzia, in particolare degli asili nido, e per elevare la qualità dell'offerta complessiva pubblica e privata è intervenuto attraverso il Decreto Legislativo n. 65 del 2017, noto come "Nuovo sistema integrato dei servizi per l'infanzia". Questa normativa stabilisce disposizioni per la promozione e l'organizzazione dei servizi per l'infanzia, con particolare attenzione ai servizi educativi per la prima infanzia (0-6 anni).

In Italia, come documentato dal report Istat sulla diffusione degli asili nido e servizi per l'infanzia relativo agli anni 2020/2021 c'è una disegualianza di accesso agli asili nido nel territorio nazionale: Nord-est e il Centro Italia alla fine del 2020 consolidavano la copertura dei posti disponibili per i bambini sotto i tre anni al di sopra del target europeo del 33% (rispettivamente 35% e 36,1%); il Nord-ovest è sotto l'obiettivo, ma non è distante (30,8%), mentre le Isole (15,9%) e il Sud (15,2%), che pur registrano un lieve miglioramento, sono ancora lontani dal target. Dopo un calo nel 2020 (32,4%), la media europea è al 36,6% nel 2021 e quella italiana a quella italiana al 33,4%.

Seppur ancora provvisorio, questo dato indicherebbe un aumento della frequenza per i bambini sotto i tre anni che, al netto degli anticipatori alla scuola d'infanzia, porterebbe circa al 29% la frequenza dei nidi nel 2021.

Jurado-Guerrero (op.cit in Naldini Santero, 2019 ) sottolinea che nonostante vi sia un aumento dei servizi per la prima infanzia in tutti i paesi dell'OCSE, l'Italia si distingue per avere un tasso di accesso notevolmente al di sotto della media.

Attualmente, i servizi di educazione e cura per la prima infanzia (ECEC, come comunemente abbreviato nella letteratura e da organizzazioni internazionali come l'Unione Europea e l'OECD) sono

quei servizi formali destinati ai bambini in età prescolare, cioè , cioè prima che inizino la scuola obbligatoria Aguilar,Sabatinelli , Hendrickson(op.cit in Sabatinelli,2016) si articolano in tre principali programmi:i servizi collettivi educativi con contenuti educativi per i bambini fino al compimento del terzo anno d'età (*early childhood educational development* secondo la classificazione ISCED 2011) [OECD 2015]

- i servizi educativi pre-scuola primaria(*pre-primary education*), rivolti ai bambini dai 3 anni d'età all'inizio della scuola primaria, appunto;
- soluzioni formali di cura domiciliare (al domicilio della famiglia o del *caregiver*).

In Italia, i servizi per l'infanzia sono organizzati in due fasi distintive, ognuna concentrata su una tipologia specifica di struttura: la scuola materna, rivolta ai bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni, e gli asili nido, dedicati ai bambini dalla nascita ai 3 ai 6 anni

## CONCLUSIONI

In questo elaborato è stato possibile individuare le trasformazioni delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro sia in Italia sia in Europa, attraverso un'analisi dettagliata delle norme italiane ed

europee in tale materia. In particolare si è cercato di porre attenzione sui modi in cui gli orientamenti delle politiche italiane di conciliazione famiglia-lavoro siano mutate nel corso del XX e XXI secolo nella direzione della conciliazione condivisa come promosso dalle direttive europee.

L'orientamento della normativa italiana in materia di conciliazione famiglia-lavoro è mutato radicalmente nel corso dei secoli il XX e il XXI.

In passato, la normativa italiana riguardante il bilanciamento tra famiglia e lavoro era orientata verso politiche sociali e del lavoro che affrontavano la maternità e la paternità con prospettive diverse ma complementari. Storicamente, gli uomini, considerati capofamiglia e principale fonte di reddito, godevano del diritto al lavoro, sebbene spesso solo in modo simbolico. Diversamente, fino alla fine degli anni Cinquanta, alle donne, principalmente madri e mogli, veniva spesso negata l'opportunità di lavorare al di fuori del contesto domestico, soprattutto in ruoli qualificati. In quel periodo, la conciliazione era concepita in modo tradizionalista, focalizzandosi sulle donne lavoratrici e sulla protezione della maternità, in un'ottica di pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Saraceno (2003) ha sottolineato come la focalizzazione della conciliazione strettamente legata alla funzione materna delle donne, se è stata inevitabile e necessaria, è stata riduttiva: non solo perché ha impedito a lungo di concepire una possibile responsabilità paterna di cura, ma anche perché ha impedito, e in una certa misura tuttora rende difficile, vedere, in termini di politiche del lavoro, altre dimensioni delle responsabilità familiari di cui tenere conto nella organizzazione dei tempi di lavoro che non siano legate, appunto, alla presenza dei bambini molto piccoli.

L'ingresso significativo delle donne nel mercato del lavoro, iniziato negli anni Settanta e continuato nei successivi anni Novanta del XX secolo, ha portato a un cambiamento nel modello familiare. Si è passati dal tradizionale modello del "*male breadwinner*" al modello della "*dual earner*", in cui entrambi i partner forniscono un contributo economico al nucleo familiare.

Questa trasformazione familiare, insieme ad altri mutamenti economici e socio-culturali, ha portato a una revisione delle politiche volte a conciliare le responsabilità lavorative e familiari, che prima erano principalmente focalizzate sulle donne lavoratrici madri e sulla protezione della maternità.

Le società dei paesi occidentali si limitavano a riconoscere il lavoro salariato delle donne, gravandole ancora di tutte le responsabilità familiari e rendendo difficile per loro far fronte agli impegni familiari senza essere soggette a discriminazioni professionali.

Questo cambiamento nelle politiche di conciliazione famiglia-lavoro si è accentuato a partire dalla seconda metà degli anni '90, quando si è diffusa una nuova concezione di conciliazione che coinvolge attivamente anche gli uomini nei compiti di cura familiare verso i figli.

Si è passati dalla prospettiva tradizionale della conciliazione famiglia-lavoro, concepita come una questione prettamente femminile, a quella della "conciliazione condivisa", che promuove una più equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare tra i genitori all'interno della coppia.

L'orientamento delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro è mutato negli anni Novanta, anche grazie all'influenza delle direttive e delle raccomandazioni europee, le quali hanno cercato di favorire una condivisione dei compiti di cura attraverso l'estensione dei congedi anche ai padri lavoratori.

In questa nuova prospettiva della conciliazione condivisa sia la figura materna che quella paterna sono considerate responsabili delle attività di cura familiare al di fuori dell'orario lavorativo.

Le politiche di conciliazione includono diverse misure, come un congedo di maternità ragionevole, un congedo di paternità obbligatorio e la promozione di servizi per l'infanzia di qualità come alternativa ai congedi parentali, insieme a orari di lavoro flessibili per entrambi i genitori.

In Italia, tuttavia, le politiche di conciliazione famiglia-lavoro sono ancora orientate principalmente verso un modello tradizionale delle responsabilità familiari di cura con limitate possibilità di intervento pubblico e resistenze culturali riguardanti i ruoli di genere. Nonostante

si parli di una nuova concezione della paternità, le pratiche paterne e materne mostrano ancora forti continuità con il passato. In conclusione si auspica che nel futuro sia possibile realizzare una legislazione più avanzata sui congedi parentali potrebbe avere un impatto significativo su questo fronte.

#### **RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI**

Balbo L, La doppia presenza, in "Inchiesta Rivista Bimestrale", Anno VIII, numero.32,1978, pag.3/5

Balbo L, Famiglia e stato nella società contemporanea Stato e mercato, in << Quadrimestrale di analisi dei meccanismi e delle istituzioni sociali, politiche ed economiche>> ,1984, pp. 3-32

Bosoni M.L; A Westerling , "Breadwinners" or "Involved Fathers?" Men, Fathers and Work in Italy,in <<Journal of Comparative Family Studies>>, Vol. 45, 2014 , pp. 293-315.

Bonizzoni P; Falcinelli, D, Magaraggia S, verso una conciliazione condivisa? Lavoro, famiglia e vita privata in un orizzonte di crisi, in <<AG About Gender, International National journal of gender>>,volume 3, numero fascicolo 6, 2014, pp. II-VIII.

Camozzi,I, Magaraggia,S; Satta, C, Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive, Roma, Carocci,2020

Cannito M, Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia, in << Autonomie locali e servizi sociali>>, Fascicolo 2, 2015, pp. 323-339

Cannito, M, Congedi parentali e paternità: ambivalenze delle politiche tra Italia ed Europa, in <<Rivista delle politiche sociali>>,volume 1, 2018,pp.131-150

Carrera Donne «Oltre La soglia». Una rivoluzione incompiuta, in<< Studi di Sociologia>> , Fascicolo. 2, 2008, pp. 233-257 ,

Carreri A,Fatherhood and precarious work: a supporting relation between systems of meanings,in <<AG About Gender, International National journal of gender>,volume.3, numero fascicolo

6,2014, pp. 87-115

Colombo Svevo, M, Le politiche sociali dell'Unione Europea, Milano, Franco Angeli, 2005

Dotti Sani G.M, La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica, Stato e mercato in << Quadrimestrale di analisi dei meccanismi e delle istituzioni sociali, politiche ed economiche>> ,Volume 3,2012, pp. 161-194,

Enrico Maria Salerno Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro: l'impatto del Bonus Infanzia e del congedo di paternità, in << Rivista delle Politiche Sociali>>, Volume 1,2018, pp. 87-110

Gaiaschi C; oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutti alla conciliazione condivisa fra tutti, in <<AG About Gender, International National journal of genderstudies>>, volume 3,numero fascicolo 6,2014,pp.1-24,

Marino M, La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una policy per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti, in <<Rivista giuridica del Mezzogiorno>>,Fascicolo1-2, 2012, pp. 295-317

- Micheli G; Rosina A, Il lavoro adulto femminile tra due fuochi, in <<Rivista Internazionale di Scienze Sociali >>, Anno 114, 2006, pp. 505-524.
- Naldini, M, Politiche sociali in Europa: trasformazioni dei bisogni e risposte di policy, Roma, Carocci ,2006
- Naldini, M; Saraceno, C, Conciliare famiglia e lavoro vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni, Bologna, il Mulino,2011
- Naldini, M; Saraceno, C, Sociologia della famiglia, Bologna, Il Mulino,2013
- Naldini, C, M. Solera, C. and Torrioni, M.P, Corsi di vita e generazioni, Bologna, il Mulino,2013
- Piccone Stella S, Saraceno C, Genere: La costruzione sociale del femminile e del maschile, Il Mulino, 1996
- Sabatinelli , S, Politiche per crescere : la prima infanzia tra cura e investimento sociale, Bologna, il Mulino,2016
- Sabatinelli S, Pavolini E, Le politiche familiari fra servizi all'infanzia e conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Covid-19,in << Politiche Sociali>>, Fascicolo 2, 2021,pag.305-324
- Saraceno, C, Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia, Bologna, il Mulino, 2010
- Saraceno, C, La dimensione del genere nell'analisi del welfare e nelle proposte di riforma in <<Rivista delle Politiche Sociali>>, volume 1,2018,pp113-130
- Sartori, F Differenze e Diseguaglianze di genere, Bologna, Il Mulino,2009
- Tesauro, T,Pratiche domestiche di cura per gli anziani non autosufficienti, in <<Autonomie locali e servizi sociali,>>Fascicolo 1, 2012, pp.83-94
- Villa, P, La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà, in <<Lavoro e diritto>> ,Fascicolo 3, 2010, pp.343-358
- Vinci M,Il lavoro femminile nella prospettiva dei gender studies , in <<Studi di Sociologia>> Fascicolo. 2,1999, pp. 255-270
- Robert W. Connell, Questioni di genere, Bologna, il Mulino,2006

## **SITOGRAFIA**

- EUROSTAT (2022), Statistiche sulla fertilità . Consultabile al [link:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility)
- EUROSTAT (2019). Marriage and divorce statistics. Consultabile al link:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Marriage and divorce statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Marriage_and_divorce_statistics).

EUROSTAT (2022), Marriages and divorce. Consultabile al link:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Marriage and divorce statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Marriage_and_divorce_statistics)

EUROSTAT (2022), Struttura e invecchiamento della popolazione. Consultabile al link:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population structure and ageing/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/it)

.Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Consultabile al link

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0034>

Raccomandazione Del Consiglio del 31 marzo 1992 sulla custodia dei bambini (92/241/CEE). Consultabile al link:

<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=DE>

DIRETTIVA 97/81/CE DEL Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Consultabile al link:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081>

Direttiva 2006/54/CE DEL Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e

donne in materia di occupazione e impiego . Consultabile al link

[.https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054)

Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia

di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva

96/34/CE (Testo rilevante ai fini del SEE). Consultabile al link <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=hu#:~:text=Il%20presente%20accordo%20attribuisce%20ai,e%20Fo%20dalle%20parti%20sociali.>

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio . Consultabile al link [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158)

[lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158)

[https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/the-demographic-future-of-europe-from-challenge-to-opportunity.htm.](https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/the-demographic-future-of-europe-from-challenge-to-opportunity.htm)

Il futuro demografico dell'Europa: trasformare una sfida in un'opportunità. Consultabile al link:  
<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/the-demographic-future-of-europe-from-challenge-to-opportunity.html>

*ISTAT, Natalità e fecondità della popolazione residente-Anno 2022* <https://www.istat.it/it/>

*ISTAT, Il Rapporto Annuale 2023- La situazione del Paese* <https://www.istat.it/>

*ISTAT Famiglie, Reti Familiari, Percorsi Lavorativi e di vita*” pubblicato nel 2022

<https://www.istat.it/>

*ISTAT offerta nidi e servizi integrativi per la prima infanzia anno educativo 2020-2021 NIDI E SERVIZI* <https://www.istat.it/it/files/2022/10/report-asili-nido-2020-2021.pdf>

ISTAT; 2023 I Livelli di Istruzione e Ritorni occupazionali anno 2022. Consultabile al link:

<https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

ISTAT, 2023, Matrimoni, Unioni Civili, separazione e divorzi, Consultabile al link:

<https://www.istat.it/archivio/292309>

ISTAT, 2022, Popolazione e famiglie. Consultabile al

link:<https://www.istat.it/storage/ASI/2022/capitoli/C03.pdf>

ISTAT, 2023, Rapporto Bes In Italia: Lavoro e Conciliazione dei tempi di vita,

Consultabile al link:<https://www.istat.it/it/files//2023/04/3.pdf>

## **Ringraziamenti**

In conclusione della mia tesi di laurea, desidero esprimere la mia gratitudine verso coloro che hanno

giocato un ruolo fondamentale nella creazione di questo lavoro.

Vorrei innanzitutto ringraziare la mia supervisore, Francesca Zaltron, per il costante supporto e la

pazienza dimostrata nel corso di questo intenso periodo di ricerca. Le sue correzioni, suggerimenti e

indicazioni bibliografiche sono stati cruciali per la realizzazione di questo elaborato.

Un sentito ringraziamento va poi ai miei cari, in particolare alla mia famiglia, per essere stati al mio

fianco non solo durante la stesura della tesi, ma anche nei due anni di studi universitari che hanno

reso possibile questo percorso, fatto di sacrifici e impegno.