

Da una rivoluzione si può tornare indietro? Congedi parentali e indipendenza economica

Micaela Vitaletti

1. Può sembrare un tema minore, quello dei congedi parentali, di cui si è occupato a lungo Riccardo Del Punta fin dai primi anni duemila, a ridosso delle modifiche introdotte dalla legge n. 53 del 2000, poi trasfusa l'anno successivo nel testo unico sulla genitorialità.

Nel commentare l'istituto, frammento di un quadro normativo più ampio, Riccardo Del Punta evidenzia come la riduzione del settanta per cento della retribuzione orienti la scelta della fruizione del congedo sul genitore la cui retribuzione è, in termini comparativi, meno consistente; ciò al fine di contenere la perdita economica che deriva dall'assunzione degli obblighi di cura a fronte della nascita della prole (Del Punta 2000, 149; Del Punta 2005).

Non è un caso che tale riflessione sia riportata anche nella parte dedicata alle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro all'interno del suo manuale, giunto alla quattordicesima edizione e rivolto in particolare a studenti e studentesse universitari, dove Riccardo del Punta scrive «il che fa sì che tende a prenderlo quello dei due che guadagna di meno, di solito la lavoratrice» (Del Punta 2020, 662).

Questa osservazione sembra quasi una esortazione, già nell'aula universitarie, a coltivare l'indipendenza economica quale fondamento di una effettiva parità di genere.

L'istituto del congedo parentale, apparentemente neutro, si pone così a valle di questioni più ampie; 'spia' di quella persistente asimmetria tra uomo-donna nel mercato del lavoro, nonostante non sia una norma di genere, ma divenuta tale per fatti e circostanze che costituiscono il substrato invisibile della scelta genitoriale (Donini 2020, 394-407).

Micaela Vitaletti, University of Teramo, Italy, mvitaletti@unite.it, 0000-0003-1755-4926

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Micaela Vitaletti, *Da una rivoluzione si può tornare indietro? Congedi parentali e indipendenza economica*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.74, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1181-1190, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

In questo senso l'effetto principale che l'impegno di cura produce sul mercato del lavoro è quello di ridurre l'indipendenza economica delle donne, maggiormente occupate nei compiti di assistenza.

Il tema del *gender pay gap*, dunque, verrà considerato non rispetto all'entità del compenso in rapporto all'altro genitore, ma in relazione al tempo lavorato. Tale aspetto, se pur in una prospettiva rovesciata, è osservato anche nella Direttiva Europea n. 1158 del 2019, attuata con il d.lgs. 105 del 2022, che modifica alcune disposizioni del testo unico sulla genitorialità.

Esiste, infatti, una forte correlazione tra tempo di lavoro e differenziale salariale, almeno nel nostro ordinamento, dove il *gender pay gap* si realizza non tanto rispetto al costo orario del tempo di lavoro, ma rispetto al monte ore lavorate.

2. Nell'ambito di questo scenario, la posizione dell'Italia varia notevolmente a seconda dell'indicatore impiegato per calcolare il divario salariale uomo-donna. In base all'indice europeo «*gender pay gap*» che misura la differenza retributiva in rapporto al trattamento economico lordo medio, l'Italia restituisce apparentemente l'idea di essere all'interno dell'Unione Europea uno dei paesi più virtuosi.

Quando, invece, si considera l'indice «*gender over all earning gap*» che combina la retribuzione media l'ora con il tasso di occupazione femminile e il numero di ore lavorate, la nostra posizione nella classifica generale europea cambia sensibilmente. In questo caso la differenza media tra stipendi annuali di uomini e donne nel 2023, è, infatti, pari al 15% in Italia (Rapporto Inps 2023).

L'Italia si trova al 79esimo posto su 153 paesi analizzati (Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum). Mentre quando si guarda alla partecipazione alla vita economica da parte delle donne che si riflette sulla disparità di trattamento salariale, il nostro paese si colloca al 125esimo posto sui 153 considerati (Gender Equality index 2023)

Sulla differenza salariale in Italia, pesa, in particolare il tempo dedicato al lavoro di cura, l'esito, dunque, di fattori endogeni che influiscono indirettamente sul livello retributivo complessivo e la progressione del medesimo, generando quella «dipendenza» che influisce notevolmente sulla capacità di emancipazione della donna.

3. Se la formazione del differenziale salariale è anche l'esito di fattori «esterni» al rapporto di lavoro, una circostanza che più di altre ne costituisce la causa è sicuramente la maternità.

Gli ultimi dati disponibili, se pur precedenti alle ultime modifiche del 2022, mostrano la profonda disparità nella fruizione dei congedi parentali (Inps 2023)¹.

Le asimmetrie di genere che caratterizzano l'impegno di donne e uomini nei compiti di cura per i figli si ritrovano anche negli elementi che emergono dall'analisi dei dati relativi alla fruizione dei congedi parentali, con valori che richia-

¹ Statistiche in breve a cura del Coordinamento Generale Statistico Attuariale Dicembre 2023 Aggiornamento all'anno 2022 Prestazioni a sostegno della famiglia.

mano un'organizzazione familiare centrata su un maggior impegno femminile. Pur a fronte delle possibilità offerte dalla normativa rispetto all'uso parallelo del congedo da parte di entrambi i genitori, infatti, chi fruisce prevalentemente dei congedi nel nucleo familiare è la componente femminile nel 72,1% dei casi relativi al settore pubblico e il 65,1% per quello privato, a fronte di valori per la componente maschile pari al 34,1% nel settore pubblico e al 19,8% in quello privato. Emerge dunque anche una differenziazione pubblico-privato di un certo rilievo, con un valore più alto di +7 punti percentuali per le donne nel settore pubblico rispetto al privato e di +14,3 punti percentuali nel caso degli uomini (Inapp 2023).

Questo avviene sia tra i lavoratori dipendenti che tra i lavoratori autonomi.

Si è soliti attribuire la causa di questa disparità nella difficoltà a superare l'idea, ancora molto diffusa, sul piano culturale e sociale che sia la madre lavoratrice figura di riferimento del nucleo familiare²; colei a cui è naturalmente assegnata la cura della prole, con evidenti ricadute sui tempi da dedicare al lavoro.

Tra l'altro, pur a fronte di dati più confortanti nell'uso del tempo per la cura, i dati rilevano come questo miglioramento non sia dovuto a un migliore condivisione tra uomini e donne, ma perché le donne fanno meno. Fanno meno grazie alle tecnologie, ai servizi di consegna a domicilio, spostando cioè parte della cura su servizi e piattaforme (Gender Equality index 2023).

4. Che il gender pay gap costituisca una tema centrale anche «per la costruzione di una Europa prospera e sociale» si comprende guardando la strategia per la parità di genere 2020-2025 approvata dalla Commissione. Per consentire «l'indipendenza economica» delle donne e contenere il divario retributivo di genere, la Commissione ritiene necessario «risolvere tutte le sue cause profonde, compresa la minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere, nonché alle responsabilità di assistenza a carico delle donne». Tra l'altro si segnala che «sebbene in Europa le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle professioni più remunerate. Nei lavori e nei settori scarsamente retribuiti e negli inquadramenti di livello più basso, la presenza femminile è superiore a quella maschile. Modelli sociali discriminatori, idee preconcepite sulle competenze di donne e uomini e una sottovalutazione del lavoro femminile sono tra i

² Indagine Censis-Assindatcolf, 2021, nel confronto fra uomini e donne, in base al campione esaminato, il 57,8% degli uomini e il 58,7% delle donne risulta impegnato in attività lavorative; se si considera, tuttavia, il numero di ore lavorate, circa il 28% degli uomini supera la soglia delle 40 ore alla settimana, mentre per le donne la percentuale di quelle più impegnate raggiunge il 17,4% (tab. 7). Si conferma, in sostanza, anche nel campione Assindatcolf, una diversa distribuzione del carico lavorativo a casa e fuori casa rispetto al genere: le donne nei fatti pagano una maggiore presenza in famiglia con una minore possibilità di veder riconosciuto il proprio ruolo in una attività remunerativa lontano dalle pareti di casa.

fattori che contribuiscono a questa situazione. Il divario di genere a livello occupazionale e retributivo si accumula nell'arco della vita portando ad un divario pensionistico ancora più accentuato e di conseguenza ad un rischio povertà maggiore degli uomini».

Prima ancora, la Direttiva europea n. 1158 del 2019 nel fotografare la situazione attuale, evidenzia come «l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile» (Militello 2020; Vallauri 2020; Scarponi 2021)

Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è «la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite» (Alessi, Bonardi, Calafà, D'Onghia 2022, 111-120).

Pur a fronte della correlazione tra dilatazione dei tempi di lavoro e obblighi di cura, la Direttiva interviene, stabilendo misure volte ad estendere e rafforzare diritti, fin ad ora previsti o fruiti prevalentemente dalla madre lavoratrice, anche all'altro genitore, tra cui il congedo di paternità e il congedo parentale.

In altri termini la Direttiva prende atto del prolungamento degli orari di lavoro a cui non corrisponde necessariamente un aumento retributivo, della loro non programmabilità – Claudia Goldin lo definisce «greedy work»- senza introdurre, tuttavia, misure che incidano sull'organizzazione del lavoro, ma trovando nella riallocazione degli obblighi di cura una possibile soluzione.

Il tema dell'equilibrio tra vita professionale vita privata poggia, poi, su un presunto equilibrio interno al nucleo familiare, quasi che, pur a fronte del riconoscimento delle genitorialità, ove previsto dalla legislazione dei singoli paesi, a prescindere dal genere, la famiglia esista e resista come entità stabile.

4.1. Nel nostro ordinamento, la Direttiva è stata recepita nel d.lgs. 105 del 2022.

Andando con ordine, l'art. 2, primo comma, lett. a) del decreto, dopo aver aggiornato la semantica di cui all'art. 2 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, interviene sulla disciplina del congedo di paternità e del congedo parentale, conservando l'ottica di genere diversamente dalla Direttiva Europea che, come prima accennato, «nella misura in cui è riconosciuto dal diritto nazionale»³, prescinde, nell'indicare i destinatari degli obblighi di cura, da una classificazione per generi (maschile/femminile).

Nella Direttiva il congedo parentale e di paternità, fatta eccezione per il dato letterale, è, infatti, rivolto alla figura del genitore che perde la connotazione di genere, per assumere come sfondo comune la persona coinvolta nel rapporto filiale.

Il decreto, invece, in assenza di una legislazione in materia, provvede a sistematizzare le indicazioni della Direttiva sulle acquisizioni 'interne' al diritto di

³ Art.4, primo comma della Direttiva n. 1158/2019.

famiglia (Malzani 2015), in particolare con riferimento al principio della bigenitorialità «da intendersi quale presenza comune dei genitori nella vita del figlio, idonea a garantirgli una stabile consuetudine di vita e salde relazioni affettive con entrambi, nel dovere dei primi di cooperare nell'assistenza, educazione ed istruzione» (Cass. n. 9764 del 2019) e alla diffusione della famiglia monoparentale, adeguando il diritto del lavoro alle suddette evoluzioni.

Dopo aver definito la nozione di congedo di paternità come astensione dal lavoro del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, l'art. 27 *bis* del d.lgs. 151 del 2001, inserito con la lett. c) dell'art. 2, primo comma del d.lgs. n. 105 del 2022, dispone che il padre lavoratore fruisca, in via autonoma, di un periodo di dieci giorni, non frazionabile ad ore, da utilizzare, anche in modo non continuativo, a decorrere da due mesi prima della data presunta del parto ed entro cinque mesi. Tale periodo è fruibile entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

La richiesta deve essere comunicata in forma scritta al datore di lavoro e/o attraverso il sistema informativo aziendale. Il padre deve indicare i giorni della fruizione del congedo con un preavviso non minore a cinque giorni, ove possibile, in relazione alle data presunta del parto.

Il congedo di paternità da misura sperimentale diviene, pertanto, istituto definitivo e ordinario. Si rammenta, infatti, che il suddetto congedo era già stato riconosciuto quale diritto, autonomo e distinto, dal congedo di maternità, con l'articolo 4, comma 24, lettera a, legge 28 giugno 2012, n. 92, che aveva introdotto il congedo obbligatorio per il padre di un giorno da fruire entro i primi cinque mesi dalla nascita (Donini 2020, 394; Calafà 2016a, 41-62; Gottardi 2012, 609-620). L'intervento era stato poi esteso nel tempo fino alla legge di Bilancio 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1 comma 234 che aveva previsto, per l'anno 2021, dieci giorni di congedo di paternità, abrogato dall'art. 10 del presente decreto.

Resta il congedo di paternità c.d. alternativo, ai sensi dell'art. 28 del testo unico, previsto qualora la madre non sia in condizione di poter fruire del congedo di maternità. Nel caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il congedo di maternità per tutta la durata o per la parte residua è ascritto al padre lavoratore subordinato e/o autonomo a cui si aggiunge la fruizione del congedo di paternità ordinario di cui all'art. 27 *bis* del testo unico sulla genitorialità.

Rispetto al *quantum* dei giorni fruibili, il decreto conferma quanto già previsto, limitandosi al numero di giornate minime previste dalla Direttiva che offriva, invece, la possibilità, di intervenire in termini migliorativi. Non si può pertanto ritenere che il congedo di paternità, in assenza di una equiparazione con il congedo di maternità sul piano temporale, consenta il superamento del *maternal preference*, almeno nei primi mesi di vita della prole.

L'equiparazione tra congedo di maternità e paternità non si verifica neppure sul profilo retributivo, là dove soltanto il secondo corrisponde al 100% della retribuzione però prevista sotto il profilo retributivo (Scarponi 2022).

Tra l'altro, come è stato osservato, non muta la natura del congedo obbligatorio di paternità quale diritto potestativo, e dunque rinunciabile, a differenza di quello di maternità che è assistito da un vero e proprio divieto di prestare attività lavorativa penalmente sanzionato (Scarponi 2022).

4.2. Con riferimento specifico al congedo parentale, l'art. 32 del d.lgs. 151 del 2001, così come modificato dal d.lgs. 105 del 2022, prevede il diritto per ciascuno genitore di astenersi dal lavoro per ogni bambino per un periodo complessivo di dieci mesi. Entro questo limite, alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; mentre, qualora sia il padre lavoratore a fruire per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, dei sei mesi previsti, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il decreto legislativo in questione ha altresì aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni.

Anche gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

Inoltre, l'attuale novella normativa riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

4.2.1. Accanto a tale meccanismo premiale, si affianca un ulteriore misura in attuazione dell'articolo 3 della Direttiva europea.

Se l'art. 32 del decreto 'premia' il padre lavoratore aumentando l'arco temporale complessivo di fruizione del congedo parentale, il nuovo primo comma dell'art. 34 incentiva la parità uomo-donna nella responsabilità familiare, stabilendo la non trasferibilità di parte del congedo parentale, pari a tre mesi, retribuito al trenta per cento in rapporto al trattamento economico percepito. Ciò vuol dire che, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, spettano a ciascun genitore lavoratore tre mesi di congedo parentale non trasferibili e un'indennità pari al trenta per cento della retribuzione. L'indennità pari al trenta per cento della retribuzione spetta poi ai genitori, in alternativa tra di loro, per un ulteriore periodo di congedo di tre mesi.

Ne segue che nell'ambito della coppia genitoriale si può fruire di un periodo di congedo massimo di undici mesi, ove il padre, eserciti il suo diritto per

almeno tre mesi, diversamente i mesi sono dieci. L'indennità pari al trenta per cento della retribuzione viene erogata per sei mesi quando è soltanto un genitore a fruire del congedo, per nove mesi complessivi se, invece, entrambi i genitori ne fanno richiesta. Il resto del tempo fino al raggiungimento dei dieci mesi (o degli undici mesi nel senso suddetto) non è invece coperto da una indennità.

Con riferimento ai genitori affidatari e adottivi a cui spettano i medesimi diritti non si fa riferimento all'età del minore, ma al suo ingresso nel nucleo familiare.

Altresì, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

4.2.2. L'art. 2, primo comma, lett. h) del decreto legislativo modifica, altresì, la lett. c) del primo comma dell'art. 32 del d.lgs. 151 del 2011 che consente un aggiornamento del diritto del lavoro rispetto a quanto disposto dal diritto di famiglia, ovvero che «il genitore ha il diritto di astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337 *quater* del Codice civile». In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Nel caso di 'genitore solo' il periodo complessivo, per il quale è prevista l'indennità pari al trenta per cento, è di nove mesi corrispondenti alla sommatoria dei tre mesi ciascuno spettanti alla coppia genitoriale, più gli ulteriori tre mesi, in alternativa tra di loro. In tale ipotesi l'indennità pari al trenta per cento della retribuzione spetta per un periodo massimo di nove mesi.

Nella nozione di genitore 'solo', in raccordo con l'art. 337-*quater* del Codice civile, rientra così anche il genitore che ha avuto l'affidamento esclusivo del minore. Tale situazione si verifica quando, con provvedimento motivato, il giudice dispone che non sia possibile, ai sensi dell'art. 337 *ter*, «mantenere il rapporto equilibrato e continuativo con ciascuno dei genitori, di ricevere cura, educazione e istruzione da entrambi e di conservare i rapporti significativi con gli ascendenti e con i parenti di ciascun ramo genitoriale» (Cass. 8 aprile 2019, n. 9764).

4.2.3. Da ultimo l'art. 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 modifica nuovamente l'art. 34 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, disponendo l'elevazione, dal trenta all'ottanta per cento della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per una mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età)

Si sottolinea che il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Si precisa che la fruizione «alternata» tra i genitori, prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs n. 151 del 2001, non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale (Circolare Inps 16 maggio 2022, n. 45).

5. La ricognizione fin qui svolta appare utile a individuare alcuni punti di caduta della disciplina.

Le modifiche introdotte non riflettono una piena equiparazione tra genitori. Il cambio di prospettiva riversando la funzione assistenziale sulla coppia genitoriale esaurisce il tema dell'equilibrio attività lavorativa e vita familiare nella condivisione dell'altro, così realizzando più che l'invocato sostegno alla madre lavoratrice, il riconoscimento dell'altro genitore.

La lavoratrice nel momento in cui diviene autonoma dalla fenomenologia del materno con cui appare all'esterno (norma sociale) lo fa per acquisire un legame diverso, ma pur sempre un legame, prodotto dalla coppia genitoriale.

Appaiono infatti a tratti assenti i caratteri di autonomia della madre lavoratrice che non escluderebbero affatto il progetto di genitorialità, ma che consentirebbero di individuare la stessa, come soggetto indipendente, all'interno di quel progetto. Se il lavoro dell'altro genitore, nella visione familiare mono-reddito di cui all'articolo 36 Cost. limitava l'accesso alla madre al mercato del lavoro in ragione di una distinzione di ruoli, ora dall'altro genitore – più che dalla coppia genitoriale, altrimenti la direttiva, in una prospettiva simmetrica, sarebbe intervenuta anche sulle misure già disposte per la madre lavoratrice – dipende la presenza della madre nel mercato del lavoro.

Così il rischio è di fare emergere quasi una contraddizione: nel momento in cui auspica la partecipazione femminile al mercato del lavoro, questa sembra potersi concretizzare soltanto attraverso l'attrazione del rapporto madre-figlio su una entità diversa, la coppia genitoriale in cui è l'altro genitore (e non la madre) a trovare un effettivo riconoscimento.

Tra l'altro è la dimensione coppia genitoriale, assunta a paradigma della Direttiva Europea a risultare cedevole, se si presta attenzione alle interazioni tra percorsi disciplinari diversi, ma connessi con il tema trattato.

Qui soltanto accennando, la centralità che la coppia genitoriale ricopre nel diritto del lavoro sembra trascurare come la stessa possa agire in concreto sul piano familiare. La coppia genitoriale viene, infatti, presa come modello, senza considerare la conflittualità al suo interno che, non di rado, porta alla separazione del nucleo familiare.

È vero che l'ordinamento prevede il diritto alla bigenitorialità introdotto quasi venti anni fa⁴, ma quasi mai è perfetta. Attraverso un istituto, di creazione giurisprudenziale, è la madre, che, in via prevalente, risulta genitore collocatario dei figli minori, accentuando il suo ruolo di cura e di sostegno familiare, là dove si privilegia, nell'interesse del minore, la conservazione delle abitudini, del tessuto sociale e di cura vissuto fino alla cessazione del vincolo matrimoniale (Cass. 18817 del 2015; Cass. 9764 del 2019; Cass. 6471 del 2020). Nella maggior parte dei casi quell'habitat è stato garantito dalla madre (Istat 2023).

Il che vuol dire che la lavoratrice madre, in base ai tempi di frequentazione e anche qui torna il tema del tempo, si troverà in maggior condizione di bisogno, avrà minor tempo di vita e di lavoro e meno risorse economiche.

⁴ Art. 337 ter c.c., l.n. 54 del 2006.

6. Il tema dell'occupazione femminile non sembra, allora, potersi risolvere entro i confini del testo unico sulla genitorialità, isolato dal restante contesto in cui è inserito. Annodandosi alla perdita di indipendenza economica che produce l'impegno di cura sul mercato del lavoro, anche a fronte della presenza di strumenti paritari, si avverte come la conflittualità si annidi tra le relazioni affettive e le relazioni economiche.

Certo si potrebbe dire che, se la fruizione del congedo fosse garantito attraverso il trattamento economico pieno, come previsto da alcuni contratti collettivi, se pur non per l'intero periodo, si potrebbe ipotizzare un aumento dell'esercizio del diritto anche da parte dell'altro genitore.

La questione però è più ampia perché in ogni caso si insisterebbe soltanto sul nucleo familiare, tradizionalmente inteso, a fronte di una forte instabilità coniugale (Istat 2023), ma anche a fronte dell'aumento delle famiglie monogenitoriali.

Sottrarre la relazione filiale alla madre lavoratrice per traslarla sul padre lavoratore resta una misura parziale, così come lo sarebbe escludere l'altro genitore.

Il tema della parità di genere si scontra così con l'ambiente che sviluppa le relazioni economiche: l'organizzazione del lavoro e i suoi tempi aprendo così ad alcune brevi riflessioni conclusive, per comprendere più affondo le cause della disparità.

Lo snodo, così come del resto segnalato anche dalla Direttiva Europea, pur lasciando la questione sullo sfondo, sembra insediarsi nella «crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano».

Nella dilatazione dei tempi di lavoro, nella non programmabilità del lavoro, nella messa a disposizione in attesa di una chiamata che sembra resistere il germe della disparità.

La letteratura in materia, che si è a lungo interrogata sul rapporto tra tempo di lavoro e genere, si è chiesta se gli attuali sistemi organizzativi siano dovuti a una effettiva esigenza di produttività o a persistenti convinzioni manageriali impostanti ancora sul modello *male-breadwinner*; se la disponibilità a lavorare per molte ore costituisca il segnale di un maggior impegno del lavoratore oppure una propensione indotta dalla necessità di occupazione; se l'iperspecializzazione e la riduzione dei costi del personale non sia causa del prolungamento degli orari di lavoro (Goldin 2021).

Anche nelle relazioni affettive potenzialmente paritarie sembra che lo schema della conciliazione (oggi equilibrio) riguardi più la possibilità di agevolare una sorta di turnazione tra genitori nella cura dei minori; per poi orientare i contesti in cui persiste la disparità nell'organizzazione 'interna' al nucleo familiare.

A fronte, infatti, di salari bassi essenzialmente connessi al tempo impiegato al lavoro, alla necessità di una costante interazione con l'organizzazione aziendale, la rinuncia di entrambi i genitori produrrebbe un impoverimento generale sul piano economico.

Di conseguenza, si tendono a reiterare comportamenti sociali diffusi che consentono al mercato di rimanere efficiente: sarà, pertanto, la donna lavoratrice a rinunciare a maggior ore di lavoro.

Quando ciò non accade, come ad esempio per le lavoratrici più istruite ad alta professionalità, la redistribuzione dei compiti familiari replica lo schema di

genere, riversando su altre donne a basso salario i compiti di cura. Il lavoro di cura rischia così di rimanere resta una questione femminile, nel quale le donne straniere sostituiscono le donne nei compiti di cura e domestici garantendo a queste ultime la possibilità di entrare e rimanere nel mercato primario del lavoro e contenere con i problemi di conciliazione (Esposito 2023; Borelli 2020).

Se il germe della disparità è (anche) nell'organizzazione del lavoro e non soltanto nei comportamenti sociali, la ricerca di un equilibrio, attraverso la riallocazione dei compiti di cura, può davvero considerarsi «una rivoluzione», da questa si «può tornare indietro?» (Goldin 2006, 19).

Riferimenti bibliografici

- Alessi, C., Bonardi, O., Calafà, L., D'Onghia, M. 2022. "Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 111-20.
- Borelli, S. 2020. *Who Care? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*. Napoli: Jovene.
- Del Punta, R. 2000. "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi." *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*, 149 sgg.
- Del Punta, R. 2005. *I congedi parentali*. Relazione al convegno su Pari opportunità sul lavoro - Maternità e congedi parentali, Pistoia, 16 febbraio 2005, su iniziativa della Consigliera di Parità di Pistoia.
- Donini, A. 2020. "Permessi e congedi." *Rivista di Diritto della Sicurezza Sociale*, 394-407.
- Esposito, M. 2023. *Tra produzione e riproduzione: L'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere*. Roma: Inapp.
- Gender Equality Index 2023. Disponibile al link: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>>
- Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.
- Goldin, C. 2006. "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family." *American Economic Review*, 1-21.
- Goldin, C. 2021. *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press.
- Malzani, F. 2015. "Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro." *WP CSDLE «Massimo D'Antona» IT 238*.
- Militello, M. 2020. *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*. Torino: Giappichelli.
- Report Matrimoni, Separazioni e Divorzi 2023. *Istat*.
- Scarponi, S. 2021. "Work Life Balance fra diritto UE e diritto interno." *WP CSDLE «Massimo D'Antona» INT 156*.
- Scarponi, S. 2022. "Congedi di paternità: a che punto siamo." *Ingenere*, 13 ottobre.
- Vallauri, M. L. 2020. *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*. Torino: Giappichelli.