

Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro

Commentario
ai decreti legislativi
n. 104 e n. 105 del 2022

a cura di

Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Filì, Anna Trojsi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 96

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet ADAPT University Press

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Il presente volume è stato oggetto di *double blind peer review*, come previsto per ogni pubblicazione della presente collana, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro

Commentario
ai decreti legislativi
n. 104 e n. 105 del 2022

a cura di

Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Anna Trojsi

ISBN 979-12-80922-15-1

Pubblicato il 21 aprile 2023

© 2023 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Introduzione. Il perché della ricerca e del Commentario <i>di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì, Anna Trojsi</i>	IX
--	----

Tomo I **Commento al decreto legislativo n. 104/2022** **Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**

Parte I

L'impatto sulla disciplina del rapporto di lavoro del d.lgs. n. 104/2022 (emanato in attuazione della direttiva UE n. 2019/1152) <i>di Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	3
Il quadro europeo: la direttiva (UE) 2019/1152 <i>di Ivan Ingravallo</i>	25
Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in prospettiva comparata <i>di Paolo Pardolesi</i>	40
La trasparenza sui luoghi di lavoro. Profili di diritto amministrativo <i>di M.T. Paola Caputi Jambrenghi</i>	53

Parte II

SEZIONE I. IL CAMPO DI APPLICAZIONE E LA DISCIPLINA TRANSITORIA	62
L'ambito di applicazione <i>di Francesca Chietera</i>	62
L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente <i>di Fabrizio Ferraro</i>	71
Le misure per il pubblico impiego non contrattualizzato (art. 6; art. 15, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Giovanna Pistore</i>	107
Disciplina transitoria (art. 16, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	131
SEZIONE II. LE INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO	140
Le modalità di comunicazione delle informazioni <i>di Francesca Nardelli</i>	140
Eccessi di trasparenza: la (im)possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore <i>di Luca Calcaterra</i>	144

Gli obblighi informativi sul rapporto di lavoro <i>ex art. 4 co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022</i> (art. 1, co. 1, lett. a-m, del d.lgs. n. 152/1997 e art. 5, co. 5, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Luca Mannarelli</i>	154
Il diritto alla “conoscibilità” del contratto collettivo e gli obblighi informativi in materia retributiva e previdenziale <i>di Giovanni Pigliararmi</i>	173
Il diritto alla informazione sulla prevedibilità dell’orario di lavoro <i>di Lorenzo Scarano</i>	195
Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall’art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Enrico Claudio Schiavone</i>	211
Le prestazioni di lavoro all’estero <i>di Stefano Rossi</i>	228
Gli obblighi informativi in caso di modifica degli elementi del contratto di lavoro dopo l’assunzione (novella dell’art. 3, d.lgs. n. 152/1997, ai sensi dell’art. 4, comma 1, lett. d, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Giada Benincasa</i>	249
Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (art. 5, co. 1 d.lgs. n. 104/2022) <i>di Federica Capponi</i>	259
Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali <i>di Carmela Garofalo</i>	266
Il decreto trasparenza ed il rapporto di lavoro somministrato <i>di Michele Calabria</i>	286
Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di consegna di beni mediante piattaforme digitali <i>ex art. 47-bis, d.lgs. 81/2015</i> (art. 5, co. 2, lett. c, d.lgs. 104/2022) <i>di Ilaria Bresciani</i>	299
SEZIONE III. PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	311
Durata massima del periodo di prova <i>di Andrea Morone</i>	311
Il cumulo di impieghi (art. 8, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Marcello D’Aponte</i>	318
La transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili <i>di Vincenzo Maria Tedesco</i>	332
La formazione obbligatoria ai sensi dell’art. 11 del d.lgs. n. 104/2022 <i>di Federica Stammera</i>	341
SEZIONE IV. MISURE DI TUTELA	350
Il sistema sanzionatorio nel decreto trasparenza <i>di Stefano Rossi</i>	350
Meccanismi di risoluzione rapida delle controversie e diritto di ricorso in caso di violazione degli obblighi datoriali previsti dai d.lgs. n. 152/1997 e 104/2022 (art. 12, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Stefano Iacobucci</i>	379
La protezione da condotte datoriali ritorsive o pregiudizievoli (art. 13, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Angelica Riccardi</i>	390
Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova (art. 14, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Vincenzo Luciani</i>	401

Tomo II
Commento al decreto legislativo n. 105/2022
Strumenti per favorire la parità di genere
e la conciliazione tra lavoro e vita familiare

Parte I

Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022 <i>di Anna Trojsi</i>	409
L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario <i>di Valeria Filì</i>	435
Il quadro europeo: la direttiva (UE) 2019/1158 <i>di Nicola Ruccia</i>	452
Il bilanciamento tra attività professionale e vita familiare nell'esperienza europea: un incrementale gioco di equilibri <i>di Pamela Martino</i>	467

Parte II

SEZIONE I. MODIFICHE AL D.LGS. N. 151/2001	483
Modifiche al d.lgs. n. 151/2001. I congedi di paternità obbligatorio e alternativo <i>di Francesca Marinelli</i>	483
I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022 <i>di Rosa Casillo</i>	492
Il congedo straordinario per i cc.dd. caregiver di portatori di handicap gravi (art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001) <i>di Claudia Murena</i>	503
L'estensione della tutela per maternità delle lavoratrici autonome <i>di Nicola Deleonardis</i> ...	517
Il congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonomi (art. 2, comma 1, lett. U, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Paolo Stolfa</i>	531
L'indennità di maternità per le libere professioniste (art. 2, comma 1, lett. v, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	538
SEZIONE II. MODIFICHE ALLA L. N. 104/1992	555
Divieto di discriminazione (art. 3, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Mario Cerbone</i>	555
Permessi e agevolazioni per i lavoratori caregivers familiari (art. 3, comma 1, lett. B, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Rosa Casillo</i>	568
SEZIONE III. MODIFICHE AL D.LGS. N. 81/2015 E ALLA L. N. 81/2017	577
Le modifiche alla l. n. 81/2017 e al d.lgs. n. 81/2015: uno sguardo d'insieme (artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 105/2022) <i>di Isabella Calia</i>	577

Indice

Congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata (art. 4, comma 1, lett. <i>a</i> , d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	592
Priorità per l'accesso al lavoro agile e ad altre forme di lavoro flessibile <i>di Emanuele Dagnino</i>	602
Trasformazione del contratto a tempo parziale (art. 5, comma 1, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	612
SEZIONE IV. SANZIONI E MISURE PROMOZIONALI	622
La sanzione aggiuntiva nel caso di condotte ostative o ritorsive verso genitori, gestanti e <i>caregivers</i> <i>di Gianluca Picco</i>	622
La conoscibilità della normativa e degli strumenti di sostegno della genitorialità e delle attività di cura <i>di Lilli Casano</i>	634
Notizie sugli autori.....	639

Il bilanciamento tra attività professionale e vita familiare nell'esperienza europea: un incrementale gioco di equilibri

di Pamela Martino

Abstract – Il contributo si propone di approfondire le tecniche di bilanciamento tra attività professionale e vita familiare in prospettiva comparata: di particolare interesse sono il sistema dei congedi e le misure volte a rendere più flessibile l'attività lavorativa in quanto non sono neutrali nella prospettiva di genere e sono passibili di incidere sulla parità di genere non solo nell'ambito occupazionale, ma anche in quello familiare. Numerosi sono i fattori che connotano gli interventi in materia, la cui rinnovata combinazione è suscettibile di determinare l'efficacia del bilanciamento vita familiare-lavoro e di risolvere eventuali criticità.

Abstract – This essay analyses the main features of work-life balance policies in some European countries. In particular, parental leave regulation and flexible working policies are not gender-neutral: policies that encourage fathers' leave-taking relate to the enhancement of child well-being, caring fatherhood, and gender equality among the couple and in the workplace. There are various designs of parental leave and flexible working policies, depending on a combination of factors that determine the efficacy of the work-life balance and the need to adopt always new work-life practices.

Sommario: 1. Le novità introdotte dal d.lgs. n. 105/2022 nel quadro del processo riformista europeo in materia di conciliazione tra attività professionale e vita familiare. – 2. Il sistema dei congedi quale perno dei programmi di *work-life balance*. – 3. Il lavoro flessibile. – 4. I congedi e il lavoro precario/autonomo. – 5. Riflessioni conclusive.

1. Le novità introdotte dal d.lgs. n. 105/2022 nel quadro del processo riformista europeo in materia di conciliazione tra attività professionale e vita familiare

Il tema del *work-life balance* è centrale nel dibattito politico nazionale e europeo. L'UE ha intrapreso da decenni un percorso incrementale di strumenti e misure normative sul tema culminato nell'adozione della direttiva 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza ⁽¹⁾. La direttiva, in attuazione dei Principi del Pilastro europeo dei diritti sociali n. 9, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata, e n. 2, sulla parità di genere, si propone di favorire la fruizione delle misure di conciliazione, soprattutto da parte dei padri

(1) E. CHEREGATO, *A Work-Life Balance for all? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, in *International Journal for Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2020, n. 1, p. 59 ss.

lavoratori, e di promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro e un'equa ripartizione delle responsabilità di cura e assistenza, introducendo un congedo retribuito di paternità e un congedo per i prestatori di assistenza, il potenziamento del congedo parentale nonché l'estensione a lavoratrici madri e lavoratori padri del diritto di fare richiesta di modalità di lavoro flessibili.

L'adozione della direttiva è il segnale che il raggiungimento dell'obiettivo che la stessa si propone è ancora lontano ⁽²⁾. Nel 2019, infatti, malgrado diffusi interventi migliorativi sul fronte dell'occupazione e della crescita economica, il tasso di occupazione femminile in UE era variabile a livello nazionale, più alto in Svezia e più basso in Grecia; i disomogenei dati occupazionali di genere originavano da diffuse formule discriminatorie in senso orizzontale e in senso verticale che vedevano le donne sovrarappresentate nei lavori a basso reddito, nel part-time e con contratti temporanei, e tendenzialmente più inclini rispetto agli uomini a sospendere l'attività lavorativa per dedicarsi alle attività di cura e assistenza. Gli Stati che nel 2019 avevano già raggiunto gli obiettivi occupazionali della Strategia Europa 2020 erano gli stessi che avevano registrato il più basso divario occupazionale di genere (es. Svezia, Finlandia, Portogallo); al contrario, Italia e Grecia, che registravano il più alto divario occupazionale di genere, si attestavano ancora al di sotto degli obiettivi europei per il 2020 ⁽³⁾.

Peraltro, va sottolineato che nei Paesi in cui il divario occupazionale di genere è più basso, come in Finlandia, resta troppo alta, rispetto a quella maschile, la percentuale di donne che si dedica alle azioni di cura e assistenza domestica, e il divario retributivo di genere resta ampio in quanto le donne sono occupate prevalentemente nel settore pubblico mentre sono sottorappresentate in ambiti professionali ad alto reddito (es. ingegneria); infine, le giovani donne sono tendenzialmente impiegate con contratti a tempo determinato e tendono a usufruire di lunghi congedi parentali. Ne deriva che, malgrado sia uno dei Paesi europei con un equilibrio tra vita privata e attività professionale sopra la media europea, la Finlandia è complessivamente meno performante di altri Paesi nordici come la Danimarca.

È di tutta evidenza che le criticità manifestate dalle politiche di genere a livello nazionale intersecano il tema della genitorialità che comporta esigenze di cura e diversificate responsabilità familiari distribuite non equamente tra uomo e donna. Un crescente interesse per l'argomento è maturato durante l'emergenza pandemica ⁽⁴⁾ quando l'aumento dei bisogni di cura dovuti alla chiusura dei servizi educativi ha esasperato non solo le disparità di genere ma anche le diseguaglianze in ordine alla fruibilità dei congedi sulla base dell'occupazione svolta.

Atteso, dunque, che le misure di conciliazione, delle quali tendenzialmente continuano ad usufruire soprattutto le donne, se non messe a sistema sono paradossalmente

⁽²⁾ Constatazione resa in maniera incisiva in S. SCARPONI, *“Work life balance” fra diritto UE e diritto interno*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2021, n. 156, p. 1 ss.

⁽³⁾ Cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Joint Employment Report 2021*, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Per un'analisi critica dei dati raccolti nei numerosi report europei sul tema v. S. BOMBARDIERI, S.S. MILENA, V. VIALE, *Conciliazione vita lavoro e diseguaglianze di genere. Dal contesto all'impatto sul mercato del lavoro*, in *Rivista giuridica del Mezzogiorno*, 2022, n. 3, p. 741 ss.

⁽⁴⁾ La pandemia da Covid-19 ha senza dubbio esasperato le problematiche di parità di genere emerse nel mercato del lavoro e connesse alle responsabilità di cura e assistenza delle lavoratrici madri. Cfr., in proposito, V. LOMAZZI, *A catalyst for social change? Work-life balance and the Covid-19 pandemic response policies' implications for gender equality*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, 2022, n. 1, p. 25 ss.

suscettibili di marcare (anziché di attenuare) la disparità di genere ⁽⁵⁾, è in corso una riflessione diffusa, a livello statale e sovranazionale, in ordine alla loro declinazione in senso più funzionale alla effettiva parità di genere in ambito occupazionale ⁽⁶⁾.

Dall'osservazione delle esperienze dei Paesi europei si evince, infatti, quanto la parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare siano ancora sfide impegnative il cui esito è passibile di condizionare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro ⁽⁷⁾. Sulla scia di una estesa ponderazione di interventi strutturati di miglioramento dei sistemi di conciliazione vita-lavoro si posiziona la recente riforma italiana in materia.

Il d.lgs. n. 105/2022, emanato in attuazione della predetta direttiva (UE) 2019/1158, si propone di migliorare la conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza, «al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare» (art. 1, comma 1), mediante l'introduzione o l'implementazione di una serie di misure (*in primis* i congedi) rivolte sia ai dipendenti privati sia ai dipendenti pubblici (art. 1, comma 2).

Anteponendo la prioritaria esigenza di conciliazione vita-lavoro dei genitori, indipendentemente dal genere, alla garanzia della parità di genere in famiglia e sul lavoro, in altri termini presupponendo che la predetta conciliazione sia funzionale alla effettività della garanzia della parità di genere, il decreto reca numerose modifiche al d.lgs. n. 151/2001 sulla tutela della genitorialità (art. 2, d.lgs. n. 105/2022), alla l. quadro n. 104/1992 per l'assistenza e diritti delle persone diversamente abili (art. 3, d.lgs. n. 105/2022), alla l. n. 81/2017 sul lavoro agile (art. 4, d.lgs. n. 105/2022), al d.lgs. n. 81/2015 sulla disciplina delle tipologie contrattuali (art. 5, d.lgs. n. 105/2022), e alla l. n. 53/2000 sul sostegno alla maternità e alla paternità (art. 6, d.lgs. n. 105/2022).

Il decreto dà attuazione ad alcuni principi di diritto comunitario tra cui l'art. 3, § 3, comma 2, TUE, sulla parità di genere, l'art. 153, § 1, lett. i, TFUE, sulla parità di genere nel mercato del lavoro e con riferimento alle condizioni lavorative, infine l'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE che assume la parità di genere come un imperativo nel sistema occupazionale e nelle condizioni retributive ⁽⁸⁾. Tali principi si ancorano al testo costituzionale, in particolare agli artt. 30, sull'equa ripartizione uomo-donna delle responsabilità di cura e assistenza in ambito familiare, e 37 che garantisce

⁽⁵⁾ Tra le altre, il congedo parentale come sottolinea M. MANTIONE, *La finta neutralità del congedo parentale*, in *Minori giustizia: rivista interdisciplinare di studi giuridici, psicologici, pedagogici e sociali sulla relazione fra minorenni e giustizia*, 2020, n. 3, p. 125 ss. Sul tema, in prospettiva comparata, v. M. ROCHA, *Promoting gender equality through regulation: the case of parental leave*, in *The Theory and Practice of Legislation*, 2021, p. 35 ss.

⁽⁶⁾ Sin da P. PANZERI, V. VIALE, *Europa e conciliazione. Una proposta di sistema per rilanciare l'occupazione femminile*, in *Osservatorio Isfol*, 2016, n. 1-2, pp. 101-117 (reperibile in <https://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1264>).

⁽⁷⁾ Cfr. F. MALZANI, *Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 238, p. 1 ss.; M.L. VALLAURI, *Rapporto di lavoro e appartenenza di genere: la discriminazione e i congedi parentali*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Giappichelli, 2009, p. 217 ss.; A. TOPO, *La tutela del lavoro femminile*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Utet, 2007, p. 539 ss.

⁽⁸⁾ Cfr. D.M.A. GOTTARDI, *Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere*, in L. CALAFÀ, D. GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, 2009, p. 21 ss.

alle lavoratrici gli stessi diritti e le stesse retribuzioni dei lavoratori nonché condizioni di lavoro conciliabili con l'adempimento della loro essenziale funzione familiare ⁽⁹⁾. L'intervento italiano di modifica della normativa pregressa attesta l'esigenza di un persistente adeguamento migliorativo della disciplina in materia di conciliazione vita privata-lavoro. Da anni, infatti, la gran parte degli Stati europei ha investito sul tema al fine di garantire l'integrazione di genere nel mercato del lavoro aumentando il tasso di occupazione femminile e rendendo più equa la distribuzione uomo-donna del tempo impiegato nelle azioni di cura e nelle attività domestiche.

Purtuttavia, gli interventi statali, testimoniando l'esigenza di un approccio intersezionale ⁽¹⁰⁾ alla disparità di genere che si manifesta su terreni sovrapposti che ne integrano il significato e gli effetti, seppur manifestando trend comuni e facendo rilevare buone pratiche, tracciano una direttrice evolutiva delle *policies* nazionali che muove da una maturazione della parità di genere prima sul piano culturale e poi su quello normativo. Difatti, il divario occupazionale di genere e quello relativo alle attività di cura e assistenza domestiche sono il prodotto di una "contrattazione di genere" maturata a livello familiare. Pertanto, se centrali sono le politiche pubbliche e gli interventi legislativi in materia di conciliazione al fine di colmare il divario di genere, è indispensabile che le misure ivi previste siano sistematiche e integrate per scongiurare prima di tutto il rischio che i percorsi per la conciliazione vita privata-lavoro divengano il principale ostacolo alla realizzazione del fine prefissato.

2. Il sistema dei congedi quale perno dei programmi di *work-life balance*

Tra gli interventi più pregnanti del d.lgs. n. 105/2022 assumono particolare rilevanza quelli relativi ai congedi, cruciali nella gestione degli equilibri professionali e familiari e nella condivisione delle responsabilità di cura ⁽¹¹⁾.

⁽⁹⁾ L. CALAFÀ, D.M.A. GOTTARDI, *Famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili*, in *LD*, 2001, n. 1, p. 5 ss.; M. MAGNANI, *La famiglia nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 2012, n. 4-5, p. 844 ss.

⁽¹⁰⁾ Il termine intersezionalità è stato coniato nel 1989 da Kimberlé Crenshaw, attivista e giurista statunitense (K. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, in *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 139 ss.). Il concetto, in verità, era già maturato un decennio prima, in *DeGraffenreid v. General Motors* (U.S. District Court for the Eastern District of Missouri - 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976) May 4, 1976): cinque donne afroamericane fecero causa alla General Motors che negli anni '70 del secolo scorso licenziò numerosi dipendenti applicando il criterio dell'anzianità che inevitabilmente portò al licenziamento in primis delle donne afroamericane assunte solo dopo il 1970. Secondo la corte non sussistevano le basi per rinvenire nella vicenda una forma di discriminazione di genere considerando che prima dell'approvazione del *Civil Rights Act* 1964 l'azienda aveva assunto dipendenti donne, né prendeva in considerazione profili discriminatori diversi, come quello su basi etniche, muovendo dal dato che le assunzioni degli anni '60 non interessavano donne afroamericane. La vicenda giudiziaria testimoniava l'esigenza di affrontare le questioni di genere con approccio intersezionale tenendo conto che le donne afroamericane erano vittime di forme di discriminazione sovrapposte (di genere e razziale).

⁽¹¹⁾ Per un approfondimento, v. D. GOTTARDI, *Introduzione. Le modifiche al testo unico maternità-paternità e la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Ragionando di d.lgs. n. 80/2015 e dintorni*, in ID. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, 2016, p. 1 ss.; P. SARACINI, *I congedi "familiari" tra diversità di genere e culturale*, in R. SANTUCCI, G. NATULLO, V. ESPOSITO, P. SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel*

L'art. 2, comma 1, lett. *c*, introduce, in via non più sperimentale, il congedo di paternità obbligatorio, ossia l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per dieci giorni lavorativi, fruibile nell'arco temporale intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi (art. 27-*bis*) e con un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (art. 29).

Il congedo può essere utilizzato anche in maniera non continuativa, benché non sia consentito un frazionamento orario; in caso di parto plurimo, la durata del congedo è pari a venti giorni lavorativi. L'astensione è fruibile dal padre in via autonoma e non alternativa rispetto alla madre, per cui il lavoratore può beneficiarne anche durante il congedo di maternità della lavoratrice madre.

Per poter usufruire del congedo, il lavoratore padre comunica, in forma scritta con un anticipo di almeno cinque giorni, al datore di lavoro le giornate di astensione dal lavoro, ma la contrattazione collettiva può prevedere condizioni più favorevoli. In caso di rifiuto o opposizione da parte del datore di lavoro all'esercizio del diritto al congedo del lavoratore padre, il d.lgs. n. 105/2022 prevede una sanzione amministrativa e la preclusione per due anni del rilascio della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 *bis* del d.lgs. n. 198/2006, e di analoghe certificazioni previste dalle Regioni o dalle province autonome (art. 31 *bis*, d.lgs. n. 165/2001).

Resta confermato il congedo di paternità, già previsto dall'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, alternativo al congedo di maternità e fruibile per tutta la durata di quest'ultimo o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nelle ipotesi di morte o di grave infermità della madre oppure di abbandono o di affidamento esclusivo al padre.

Infine, anche il congedo parentale, cioè l'astensione della lavoratrice e del lavoratore genitori di un minore, ha subito una modifica nel senso che ora è fruibile fino al dodicesimo anno del minore e nel caso in cui vi sia un solo genitore o questi abbia ricevuto l'affidamento esclusivo del figlio, il periodo di astensione, continuativo o frazionato, è pari ad un massimo di undici mesi (art. 32, comma 1, lett. *c*). In tutti i casi il trattamento economico è pari al 30% della retribuzione per tre mesi per ciascun genitore e, in via alternativa tra di loro, per un ulteriore periodo di tre mesi; inoltre, tali periodi di astensione dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e tredicesima mensilità.

Il decreto si inserisce in un filone europeo di riforma del sistema dei congedi volto ad riequilibrarne l'uso tra uomini e donne e, conseguentemente, a migliorare il sistema di conciliazione vita-lavoro. Va sottolineato che nel panorama europeo il congedo di paternità e la suddivisione equa del congedo parentale tra i due genitori sono novità recenti; pertanto, pur non consentendo di operare generalizzazioni ⁽¹²⁾, la comparazione delle più significative esperienze europee permette di individuare buone pratiche e di testare l'efficacia di un trend sempre più diffuso.

Secondo un rapporto della Commissione europea del 2018 «all EU Member States offer some form of paternity or parental leave (or both) following the birth of a child»

lavoro tra tutele e valorizzazioni, Franco Angeli, 2009, p. 379 ss.; M. TIRABOSCHI, *La legislazione del mercato del lavoro a sostegno della famiglia dopo la riforma Biagi*, in P. DONATI (a cura di), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Nono Rapporto Cisl sulla Famiglia in Italia, San Paolo, 2005, p. 227 ss.

⁽¹²⁾ Cfr. V. LOMAZZI, S. ISRAEL, I. CRESPI, *Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes*, in *Social Sciences*, 2019, p. 1 ss.

(¹³); tuttavia, alcuni Stati hanno ostacolato di fatto la fruizione dei congedi e anche dopo il recepimento della direttiva sulla conciliazione vita-lavoro per genitori e prestatori di assistenza il quadro normativo sul congedo parentale in Europa ha peccato di uniformità in quanto la direttiva ha fissato obiettivi ben al di sotto dei traguardi già raggiunti da alcuni Stati.

Da sempre innovativi in tema di politiche di sostegno alla famiglia e di equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, i Paesi scandinavi hanno anticipato i tempi della direttiva ovvero sono stati tra i primi a dare attuazione a misure in linea con quelle ivi previste. Con il record massimo norvegese del 90% dei padri, ivi è frequente il ricorso al congedo di paternità e poi a quello parentale, a testimoniare una politica di conciliazione vita-lavoro e una maturazione culturale improntata all'uguaglianza di genere.

In Norvegia i genitori hanno diritto a 46 settimane di congedo parentale retribuite al 100% o a 56 settimane all'80%: 12 settimane per la madre, 12 per il padre e il resto da dividere fra i due. In Svezia, dove il congedo di paternità è di 10 giorni, ciascun genitore ha diritto a 240 giorni di congedo parentale che è diritto individuale fruibile entro i 18 mesi dalla nascita; 90 giorni di congedo non sono trasferibili all'altro genitore, benché rilevi evidenziare che nella prassi i padri tendono a usufruire del congedo destinato loro in via esclusiva e a cedere la restante parte alle madri. I genitori aventi diritto al congedo parentale ricevono una indennità pari al 77,6% della retribuzione per i primi 195 giorni di congedo e un'indennità forfettaria per i restanti 45 giorni. La stessa aliquota del 77,6% si applica al congedo di paternità. Il congedo parentale è fruibile simultaneamente dai genitori per 30 giorni, purché questi non coincidano con il periodo di congedo di maternità o di paternità.

Diversamente, in Danimarca il sistema dei congedi ha generato una marcata disparità di genere fino a tempi recenti: la madre aveva diritto a quattro settimane di congedo di maternità prima del parto e a 14 settimane di congedo dopo il parto. Il padre, invece, aveva diritto a due settimane di congedo dopo la nascita del bambino, da richiedere entro 14 settimane dal parto. Infine, i genitori avevano diritto a 32 settimane di congedo parentale condiviso, fatta salva la possibilità di pianificare il congedo secondo i loro bisogni. I padri potevano beneficiare del congedo parentale appena trascorse le due settimane post-nascita loro spettanti. Le madri, invece, potevano usufruire del congedo condiviso al termine delle 14 settimane di congedo di maternità post-parto.

In attuazione della direttiva europea del 2019, tuttavia, nel luglio 2022 in Danimarca è entrato in vigore il nuovo *Parental Leave Act*. In base alla novella legislativa i genitori sono sullo stesso piano: dopo il parto, ciascun genitore ha a disposizione 24 settimane di congedo per un totale di 48 settimane fruibili dalla famiglia.

La madre continuerà ad avere diritto a quattro settimane di congedo di maternità prima della nascita. Dopo il parto, ciascun genitore potrà beneficiare di due settimane di congedo non trasferibile e di altre 9 settimane di congedo non trasferibile di cui disporre entro un anno dal parto. Ciascun genitore potrà trasferire all'altro fino a 13 settimane di congedo. Se, dunque, il totale di congedo familiare fruibile resta di 48 settimane, la riforma introduce un eguale numero di settimane di congedo non trasferibile per ciascun genitore, di fatto aumentando il numero di settimane di congedo fruibile dai padri rispetto al precedente sistema.

(¹³) EUROPEAN COMMISSION, *Paternity and parental leave policies across the European Union Assessment of current provision*, 2018, p. 2 (reperibile in <https://ec.europa.eu>).

Infine, a partire dal 1° dicembre 2023, i genitori single continueranno ad avere diritto a 46 settimane di congedo di maternità retribuito, pur potendo trasferire il congedo di maternità ai familiari stretti; i genitori LGBT+ potranno trasferire il congedo di maternità ai genitori sociali.

Da ultimo, tra gli interventi più recenti, in Finlandia ad agosto 2022 è entrata in vigore la riforma dei congedi parentali di cui all'*Employment Contracts Act* (cap. 4) ⁽¹⁴⁾ per i genitori dei bambini nati dal 4 settembre 2022 ciascuno dei quali potrà usufruirne per 160 giorni ed eventualmente trasferirne 63 al partner. In base alla riforma i genitori single hanno diritto all'intera durata prevista per il congedo cumulato di due genitori e i genitori adottivi potranno usufruire del congedo se il bambino è stato affidato alle loro cure entro il 31 luglio 2022. I giorni di congedo saranno fruibili entro i 2 anni di età del nascituro ovvero entro due anni dall'adozione. La riforma non tiene conto del sesso di entrambi i genitori e non fa distinzione tra genitori biologici e genitori adottivi.

La legge, inoltre, riconosce alle madri lavoratrici il diritto a ulteriori 40 giorni di indennità di gravidanza, pari al 90% della retribuzione per le fasce di reddito più basse e al 35% per fasce di reddito più alte, fruibili prima dell'inizio del pagamento dell'assegno parentale, che consentano loro di prepararsi adeguatamente al parto e predisporre la formula migliore di cura dei nascituri. La medesima indennità spetta a ciascun genitore per i primi 16 giorni del congedo parentale.

Ai sensi del riformato *Employment Contracts Act*, il datore di lavoro non è tenuto a pagare gli stipendi durante i congedi familiari. Tuttavia, molti contratti collettivi hanno previsto il pagamento dei salari per determinati periodi di congedo familiare. Un datore di lavoro che paga ai dipendenti in congedo salari e/o indennità di ferie può richiedere un indennizzo all'Istituto di previdenza sociale finlandese. Inoltre, i genitori hanno diritto a vari sussidi pagati dall'Istituto dopo la nascita di un bambino e durante la sua crescita.

Oltre a ripartire equamente tra i genitori i diritti ai congedi e a migliorare il sistema di conciliazione vita-lavoro, la riforma mira a ridurre il divario retributivo di genere basato sul salario annuale medio percepito da donne e uomini, acuito dai lunghi periodi di congedo di maternità.

Il precedente sistema prevedeva 105 giorni lavorativi di congedo per maternità con una indennità variabile in base alla retribuzione percepita, mentre al padre venivano offerti 54 giorni di congedo di paternità pagati al 70% della retribuzione percepita, non trasferibili e fruibili solo per un massimo di 18 giorni durante il periodo di congedo della madre, che riceveva una indennità di maternità o parentale; i congedi parentali, di circa 158 giorni per figlio con una indennità di circa il 70-75% della retribuzione percepita fruibile a decorrere dal termine dell'indennità di maternità, previsti sia nel settore pubblico sia in quello privato, erano trasferibili ma non potevano essere usati contemporaneamente dai genitori. Il sistema non riduceva il divario di genere in quanto se i padri erano spinti a fruire di qualche settimana di congedo di paternità dopo il parto, di contro solo una minoranza di lavoratori padri era stimolata a ricorrere al congedo parentale che, in quanto trasferibile, riversava tendenzialmente sulle donne la responsabilità delle azioni di cura e assistenza dei figli.

(14) Per una disamina dei contenuti si consulti il portale del Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland (<https://tem.fi/en/family-leave>).

Anche in Germania e in Francia sono stati predisposti sistemi volti ad incentivare l'acquisizione da parte dei padri del congedo parentale, spesso poco utilizzato perché non sufficientemente retribuito: la Germania in particolare ha adottato una riforma del congedo parentale pari a 12 mesi che diventano 14 se ne beneficia anche il padre per almeno due mesi, con una retribuzione pari a circa il 67% dello stipendio; tuttavia, diversamente dai Paesi nordici dove frequente è il ricorso al congedo parentale da parte paterna, in Germania sono pochi i padri che decidono di usufruirne. Ciò malgrado la Germania, insieme a Olanda, Spagna e Francia, sia tra i Paesi che si propongono di ridurre la disparità di genere nella fruibilità dei congedi prevedendo un congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro, in una logica di *take it or lose it*: la trasferibilità del congedo espone le madri al rischio che siano più spesso loro ad usufruirne rispetto ai padri; purtuttavia, la possibilità di rinunciare al complessivo periodo di congedo e di usufruirne contemporaneamente alla madre attenua la responsabilità genitoriale dei padri e, a fronte di una politica conciliativa innovativa, ostacola una trasformazione delle "pratiche" genitoriali di genere ⁽¹⁵⁾.

Interventi migliorativi in tal senso, sulla scia dei Paesi scandinavi, si registrano in Spagna dove dal 1° gennaio 2021 i giorni di congedo sono equivalenti per entrambi i genitori. Sia le madri che i padri hanno diritto a 16 settimane di congedo, non trasferibile e pagate al 100%; di queste, le prime 6 sono obbligatorie subito dopo la nascita del bambino, mentre le successive 10 sono facoltative e i genitori potranno scegliere se utilizzarle a tempo pieno o part-time.

Infine, giova citare l'esperienza britannica, che costituisce un *unicum* nel panorama europeo ⁽¹⁶⁾ in quanto dal 2015 la madre lavoratrice ha il diritto di trasferire il suo congedo di maternità al padre per un totale di 50 settimane, ferme restando le due settimane delle quali è chiamata a beneficiarne obbligatoriamente. Si tratta di una forma di congedo parentale condiviso (*Shared Parental leave*) ⁽¹⁷⁾, che consente ai genitori di condividere un periodo di permesso pari a 50 settimane a seguito della nascita o adozione di un figlio e la corrispondente indennità per le prime 37 settimane, entro il primo anno di vita dello stesso. Tuttavia, c'è da dire che le percentuali di ricorso a questo congedo sono basse, stimate tra il 2% e l'8%, segno del fatto che non sono sufficienti questi interventi se le politiche non vengono accompagnate da un cambiamento culturale e informativo. Il sistema di congedi britannico prevede anche un congedo di paternità di 1 o 2 settimane, fruibili entro 56 giorni dalla nascita del bambino, con una indennità pari al 90% della retribuzione media settimanale, nonché un congedo parentale di 18 settimane per ciascun genitore, non trasferibile e senza indennità, fruibile per non più di 4 settimane per anno solare.

Dall'analisi delle più significative esperienze europee si evince, in primo luogo, che al fine di normare il sistema dei congedi è necessario muovere dal presupposto che,

⁽¹⁵⁾ Esemplificativo è il caso tedesco di cui in T. SIEVERS, *Enabled but not transformed – narratives on parental involvement among first-time mothers and fathers in Germany in the context of parental leave policy design*, in *Community, Work & Family*, 2022.

⁽¹⁶⁾ Già per ciò che concerne il congedo di maternità il sistema britannico si presenta alquanto generoso atteso che può arrivare fino a 52 settimane ed è retribuito in base al reddito percepito dalla lavoratrice madre, mentre negli altri Stati europei la media si attesta attorno alle 15-16 settimane. Cfr. ANPAL, *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*, Collana Biblioteca ANPAL, 2018 n. 9.

⁽¹⁷⁾ V. <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>.

anche ove il congedo parentale sia condiviso dai due genitori, tendenzialmente sono le donne a fruire di tutto il tempo a disposizione. Persino in Svezia, dove il congedo parentale condiviso è stato introdotto negli anni Settanta del secolo scorso, un numero poco significativo di padri ne ha usufruito prima che il legislatore nel 1995 introducesse una quota di congedo destinata loro per un mese. Ne deriva che prevedere congedi esclusivi per i padri senza dubbio garantisce un crescente ricorso agli stessi e che un apparato normativo a ciò preposto è passibile di innescare un effetto domino sui costumi sociali consentendo la maturazione di valori e aspettative indirizzati ad una più equa distribuzione di genere delle responsabilità di assistenza e di cura.

In secondo luogo, un fattore suscettibile di incoraggiare il ricorso ai congedi parentali è l'indennità corrisposta ai lavoratori che vi facciano ricorso: a tal proposito inutile nascondere che solo la retribuzione al 100% garantirebbe il ricorso ai congedi da parte dei padri e una conseguente parità di genere nella fruizione degli stessi.

Infine, ulteriori fattori suscettibili di agevolare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri sono la natura obbligatoria degli stessi e il supporto dei datori di lavoro in direzione di uno scardinamento della cultura del lavoro alquanto radicata nelle società europee che tradizionalmente assegna al genere maschile il compito di svolgere un'attività lavorativa, in presenza e secondo orari rigidi. L'obiettivo europeo di elevati standard di bilanciamento vita-lavoro richiede una profonda revisione di tale approccio culturale e una flessibilità dell'attività lavorativa che consenta a uomini e donne una collocazione equa nel mercato del lavoro e una altrettanto equa distribuzione dei compiti di assistenza e cura.

3. Il lavoro flessibile

La flessibilità lavorativa è uno dei principali strumenti di riduzione del gap di genere sul piano occupazionale contemplati dalle politiche di *work-life balance*. Purtroppo, il dato empirico dimostra che, al pari dei congedi, ad usufruirne sono soprattutto le donne, dunque rilevando una discrasia tra l'intento del legislatore e gli effetti di lungo termine del disposto normativo.

Ne offrono riscontro le esperienze di alcuni Paesi europei, come Francia, Regno Unito e Paesi Bassi, dove la flessibilità lavorativa integra un modello di welfare familistico ispirato ad una radicata tradizione di distribuzione dei ruoli di genere che identifica le donne quali principali responsabili delle cure verso i familiari⁽¹⁸⁾.

In Francia, infatti, il lavoro part-time, prerogativa femminile connessa all'esigenza di prestare assistenza e cura ai figli a carico⁽¹⁹⁾, è organizzato in diverse ipotesi: in applicazione del contratto collettivo; su decisione del datore di lavoro; su richiesta del dipendente cui spetta di diritto in caso di congedo parentale per prendersi cura di un figlio di età inferiore ai 3 anni; in caso di congedo di solidarietà familiare per assistere un congiunto in fin di vita nonché in caso di congedo per prestare assistenza ad un congiunto disabile o colpito da perdita di autonomia grave, sulla base di un accordo stipulato con il datore di lavoro. Orari flessibili di lavoro possono essere richiesti dal

⁽¹⁸⁾ Nella medesima tradizione si inserisce l'esperienza italiana. In proposito v. B. DA ROIT, S. SABATINELLI, *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in *SM*, 2005, p. 267 ss.

⁽¹⁹⁾ M. PAK, *Le travail à temps partiel*, Synthèse, Stat, Dares, giugno 2013.

lavoratore al datore di lavoro nel quadro di una procedura prevista all'art. L3121-48 del Codice del lavoro. Inoltre, l'ordinanza n. 2017-1387 del 22 settembre 2017 ha messo ordine nella disciplina del telelavoro che può essere formale o informale, ordinario o occasionale: il Governo ha qualificato il telelavoro o lavoro a distanza come una modalità normale di lavoro cui può aver accesso il lavoratore per motivi personali mediante richiesta al datore di lavoro alle condizioni previste dall'accordo collettivo ovvero dalla Carta aziendale sul telelavoro che può essere redatta dal datore di lavoro al fine di specificare l'insieme delle regole relative al telelavoro in vigore a livello aziendale.

Inoltre, il Regno Unito e i Paesi Bassi sono gli unici due Stati europei a riconoscere ai genitori con figli fino a 12 anni nonché a coloro che abbiano familiari a carico il diritto a richiedere orari di lavoro flessibili/ridotti e il telelavoro, benché a beneficiarne siano soprattutto le donne. Nel Regno Unito il *Flexible Working Regulations 2014*, attuativo dell'*Employment Rights Act 1996*, prevede che tutti i lavoratori dipendenti, assunti da almeno 26 settimane, abbiano facoltà di richiedere annualmente al proprio datore di lavoro una soluzione di lavoro flessibile (tra telelavoro, condivisione dell'attività lavorativa con altri o *job sharing*, part-time, concentrazione in alcuni giorni delle ore di lavoro settimanali in blocchi più o meno lunghi, il sistema di ore annualizzate da distribuirsi in schemi giornalieri e settimanali in modo da seguire la parabola ascendente e discendente della domanda nei diversi periodi dell'anno, infine il sistema del *flexitime* in base al quale il lavoratore assicura di essere in servizio in alcune *core hours* ma concorda con il datore di lavoro l'orario di inizio e fine della sua giornata lavorativa ⁽²⁰⁾), richiesta che quest'ultimo può rifiutare per ragioni aziendali ovvero accogliere modificando di conseguenza il contratto di lavoro. Non stupisce che il Governo abbia presentato alle Camere di recente (dicembre 2022) un progetto di legge (*Employment Relations [Flexible Working] Bill 2022-23*) a norma del quale la richiesta di orari di lavoro flessibili possa essere formulata dal lavoratore sin dal primo giorno di lavoro, senza attendere le 26 settimane di anzianità.

Del pari, nei Paesi Bassi, dove lo sbilanciamento di genere con riguardo al tempo dedicato alle attività di cura e assistenza è molto marcato, il *Flexible Working Act 2016* disciplina il diritto dei lavoratori a richiedere flessibilità lavorativa ossia una riduzione dell'orario di lavoro ovvero il telelavoro ove gli stessi abbiano maturato almeno 26 settimane di anzianità in una azienda con minimo 10 addetti; il datore di lavoro può respingere la richiesta solo per motivate esigenze organizzative. Il disposto legislativo, volto a perfezionare il bilanciamento tra vita privata e lavoro, in verità fa fronte a esigenze ulteriori come quella di evitare distrazioni sul luogo di lavoro e fare gli straordinari ⁽²¹⁾.

Diversamente, in Finlandia, con l'entrata in vigore del *Working Hours Act* n. 872/2019 la cultura del lavoro flessibile si conferma permeante e qualifica quella finlandese come una tra le nazioni più evolute sul tema *flexible work*. La legge specifica l'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale, nonché gli straordinari, i periodi di riposo tra i turni e l'obbligo di tenere un registro dell'orario di lavoro. È possibile concordare orari di lavoro flessibili o un sistema di adeguamento per un periodo di tempo più

⁽²⁰⁾ Per una sintesi si consulti <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>.

⁽²¹⁾ Cfr. l'indagine di cui in ANPAL, *op. cit.*, p. 60 ss., spec. pp. 72-72.

lungo, purché le modalità concordate siano conformi alla legge sull'orario di lavoro e al contratto collettivo applicabile.

Per luogo di lavoro la legge intende non solo il posto di lavoro regolare o principale, ma anche qualsiasi luogo in cui il datore di lavoro assegni al dipendente l'esecuzione di una mansione.

I termini dell'orario di lavoro flessibile vanno definiti in un accordo scritto. L'orario di lavoro flessibile non è pensato per consentire al lavoratore di lavorare di più, ma di organizzare il proprio orario di lavoro in modo più flessibile durante ogni periodo di adattamento. Anche con un orario di lavoro flessibile, esiste ancora un numero medio massimo di ore lavorative che non può essere superato. È responsabilità del lavoratore assicurarsi che il proprio orario di lavoro non superi in media le 40 ore settimanali durante ogni periodo di quattro mesi.

L'*Employment Contracts Act* n. 55/2001 (cap. 4) prevede il diritto di un dipendente di prendere congedo, dunque assentarsi dal lavoro, per gravidanza, parto, cura di un infante o di un minore ammalato.

Un dipendente ha diritto al congedo per la cura dei figli fino al terzo anno di età. Sono considerati congedi familiari anche i congedi part-time e temporanei per la cura dei figli nonché le assenze per motivi familiari imperativi. Unicamente in limitati casi previsti dalla legge, il datore di lavoro può rifiutare di concedere un congedo part-time per la cura dei figli.

Ai sensi della legge sui contratti di lavoro, il datore di lavoro non è tenuto a pagare gli stipendi per la durata del congedo familiare o di un'assenza temporanea. Tuttavia, molti contratti collettivi specificano che la retribuzione deve continuare a essere corrisposta durante il congedo di maternità e le assenze di breve durata dovute a malattia del figlio (congedo temporaneo per la cura dei figli).

In conclusione, si può dire che la Finlandia e alcuni paesi del Nord Europa come la Germania si contraddistinguono positivamente per la loro offerta sul tema che più efficacemente dei restanti Paesi europei si combina con l'esigenza di colmare il divario occupazionale di genere. In Germania, infatti, il numero di lavoratori che usufruiscono del lavoro flessibile è più alto della media europea. Durante il congedo parentale i lavoratori possono fare richiesta di riduzione dell'orario di lavoro e al termine del congedo per tre anni, a norma della sez. 8 del *Part-Time and Fixed-Term Employment Act*, hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro per un totale di 15-30 ore settimanali; infine, ove prestino assistenza e cura ad un familiare non autosufficiente, per un biennio possono usufruire della riduzione dell'orario a 15 ore settimanali. A fronte di legislazione nazionale che non riconosce ai lavoratori il diritto di modificare il sistema degli orari di lavoro, i contratti collettivi e i contratti di lavoro, con il contributo dirimente delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, disciplinano forme di lavoro flessibile e il telelavoro al fine di migliorare il sistema di conciliazione vita familiare-lavoro passando per la maturazione progressiva di un cambiamento nella cultura aziendale dell'organizzazione del lavoro.

4. I congedi e il lavoro precario/autonomo

Le riflessioni politiche e dottrinali in ordine alle misure di conciliazione vita familiare-lavoro manifestano un limite dato dal fatto che non prestano adeguata attenzione alla

fruibilità di tali misure da parte di lavoratori e lavoratrici precari. Il lavoro precario ricomprende tutte le forme di lavoro atipico (a termine, intermittente, a chiamata, ecc.) nonché il lavoro autonomo, cui si associa il carattere selettivo del diritto al congedo, passibile di sovrapporre alla disparità di genere forme di disegualianza che interessa le relazioni di genere e la dimensione intra-genere.

A fronte di una crescente precarizzazione nel mercato del lavoro a livello europeo, sul piano normativo fino al 2016 non è stato avviato un processo riformista concernente le condizioni di accesso ai congedi nei Paesi europei ove quest'ultimo è subordinato al possesso di requisiti attinenti alla condizione occupazionale, alla composizione del nucleo familiare e al possesso della cittadinanza. A integrazione del dibattito politico, invece, l'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere ha pubblicato uno studio di verifica delle condizioni di ammissibilità ai congedi negli Stati europei per quantificare la percentuale di esclusione dalla loro fruizione ⁽²²⁾.

La direttiva europea 2019/1158/UE, manifestando piena consapevolezza della precarizzazione del mercato del lavoro nonché delle disparità delle condizioni per beneficiare del congedo parentale in molti Stati membri dell'UE escludenti i lavoratori autonomi, all'art. 1 ha riconosciuto espressamente che la disciplina europea di cui alla direttiva del Consiglio 2010/18/UE, cl. 2, che riconosce i congedi parentali a tutti i lavoratori e le lavoratrici con responsabilità genitoriali, che siano dipendenti a tempo indeterminato o con un contratto di lavoro atipico, «si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». Tuttavia, la direttiva, all'art. 5, § 4, prevede che «[g]li Stati membri poss[a]no subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno»: considerando che alcuni Paesi, come Belgio, Francia e Irlanda, contemplano un'anzianità di 12 mesi presso lo stesso datore di lavoro, mentre pochi sono i Paesi, come il Portogallo e Lussemburgo, ove è previsto che tale anzianità possa maturare presso più datori di lavoro, è evidente che tale criterio possa risultare ostacolo rispetto all'accesso al congedo per i lavoratori precari, così come per giovani neoassunti ovvero per i migranti cui è precluso talvolta l'accesso al congedo ove a integrare quello dell'anzianità subentrino altri requisiti come il possesso della cittadinanza o la residenza. Se a ciò si aggiunge che la direttiva non fissa alcuna soglia di retribuzione del congedo parentale, limitandosi a stabilire che almeno per due mesi debba essere retribuito, si comprende quanto a fronte di Paesi come Austria, Danimarca, Finlandia, Polonia e Svezia ove è prevista una congrua remunerazione, Stati come Grecia e Irlanda che non prevedono alcun indennizzo per il congedo parentale ostacolino pesantemente la fruibilità dello stesso.

Prendendo spunto dalle riflessioni della dottrina giuslavoristica italiana concernente la normativa di casa nostra di recezione della disciplina europea di cui al d.lgs. n. 151/2001 ⁽²³⁾, non si può negare che la disciplina statale dei congedi, compresa quella

⁽²²⁾ EIGE, *Eligibility for Parental Leave in EU Member States*, 2020, disponibile all'indirizzo: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0219002enn_002.pdf.

⁽²³⁾ D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d. lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, 2016, partic. R. NUNIN, *Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi*, p. 109 ss.

italiana, prevede una graduazione delle garanzie dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in ragione della tipologia di contratto, confermata in periodo di emergenza sanitaria quando numerosi sono stati i congedi straordinari creati per consentire ai lavoratori di affrontare la chiusura di scuole e servizi educativi per l'infanzia nonché le misure di quarantena sanitaria, estesi in modo ondivago ai lavoratori e alle lavoratrici autonome ⁽²⁴⁾.

5. Riflessioni conclusive

L'analisi delle politiche di conciliazione vita familiare-lavoro in prospettiva comparata mostra che gli Stati europei più propositivi convergono in ordine all'attuazione di interventi in materia di sostegno all'assistenza all'infanzia e alla cura di malati o disabili, congedi e organizzazione flessibile del lavoro ⁽²⁵⁾.

Malgrado un condiviso indirizzo politico, il percorso di perfezionamento del *work-life balance* procede a più velocità, prima di tutto sul terreno dei servizi di cura all'infanzia dall'analisi dei quali emerge come solo in Finlandia, Paesi Bassi e Spagna un terzo dei bambini di età inferiore a 3 anni sia inserito in strutture formali di assistenza e quanto tali servizi non solo possano contribuire a ridurre il gap occupazionale di genere - considerato che le azioni di cura tradizionalmente gravano soprattutto sulle donne -, ma possano configurarsi come una valida alternativa ad una politica di divisione del lavoro in base al genere che destina le donne ai lavori domestici o di cura.

Tuttavia, per valutarne l'effettiva efficacia è necessario verificarne l'accessibilità economica e la qualità nonché la complementarietà rispetto ad altri interventi. Anche su questo fronte il panorama europeo è piuttosto diversificato: se tra i Paesi più performanti la Francia beneficia di un sistema articolato di assistenza che comprende servizi individuali domiciliari e servizi di assistenza collettivi (asili nido collettivi o gestiti da associazioni di genitori) e la Finlandia coniuga l'assistenza diurna comunale con il congedo di assistenza per i figli non retribuito e non cumulabile con il congedo per l'assistenza all'infanzia che prevede la corresponsione di un assegno per la custodia dei bambini del quale tuttavia tendenzialmente usufruiscono donne giovani disoccupate, allargando lo spettro analitico emerge che a fronte di una crescente disponibilità dei servizi di assistenza la richiesta non è sempre soddisfatta in ragione del fatto che il tasso di disoccupazione e i costi da sostenersi superano di gran lunga i vantaggi derivanti dai servizi resi fruibili dai crescenti interventi in materia.

Ciò attesta l'esigenza di sviluppare un nuovo stadio evolutivo delle politiche di bilanciamento tra attività professionale e vita familiare che non si limiti a soddisfare l'obiettivo circoscritto all'universo femminile di conciliazione della maternità ovvero delle responsabilità di assistenza e cura con l'esercizio di un'attività lavorativa, ma che

⁽²⁴⁾ In proposito, con riguardo all'esperienza italiana, v.: L. CALAFÀ, *Conciliare nell'emergenza*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, p. 153 ss.; E. CHIEREGATO, *Precarietà e conciliazione vita lavoro: la disparità nelle condizioni di ammissibilità ai congedi parentali*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, 2022, n. 1, p. 7 ss., partic. p. 16 ss.

⁽²⁵⁾ Sull'importanza dell'intersezione tra interventi di natura diversa ai fini di una efficace conciliazione vita familiare-lavoro v. K. WALL, *I modelli di politiche relative ai congedi e l'articolazione lavoro/famiglia in Europa: una prospettiva comparativa*, in *Sociologia e politiche sociali*, 2008, n. 1, p. 59 ss.

sviluppi un equilibrio di genere integrato, destinato in quanto tale a interessare il pre-detto bilanciamento sul piano relazionale uomo-donna anziché sul terreno di una rivendicazione univoca femminile di spazi crescenti di temperamento di esigenze di cura e di affermazione personale in ambito lavorativo.

In questa direzione, infatti, si dispiegano le recenti politiche relative ai congedi che hanno oramai superato l'obiettivo di consentire alle donne di conciliare il ruolo di assistenza con una eventuale occupazione, mirando per lo più ad un riequilibrio di genere nell'utilizzo dei congedi.

Se il congedo di maternità ha una destinazione d'uso mirata - ovvero le legislazioni nazionali si propongono di consentire alle donne di svolgere il proprio ruolo di madri senza mortificare la parità di trattamento nel mercato del lavoro prevedendo un periodo di astensione dal lavoro obbligatorio, legato alla gravidanza e alla nascita del bambino, la cui durata è variabile da Stato a Stato, retribuito e collegato al reddito ordinariamente percepito - sono le altre tipologie di congedo che volgono a riequilibrare il rapporto uomo-donna nelle azioni di assistenza e di cura e di conseguenza a garantire un equo accesso di genere al mercato del lavoro. *In primis*, il congedo parentale, aggiuntivo rispetto a quello di maternità, fruibile dagli uomini e dalle donne, che la direttiva 2010/18/EU definiva «un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile» (cons. 16) lasciando agli Stati un margine decisionale in ordine alla sua non trasferibilità che si è andato erodendo nel corso del tempo. Laddove il congedo parentale sia concepito come un diritto individuale non trasferibile anziché come un diritto del nucleo familiare che può decidere come disporne, la sua fruibilità da parte dei padri è maggiore, tanto più se ben retribuito. A tale ultimo proposito alcuni Paesi prevedono degli incentivi affinché entrambi i genitori, non solo le madri, usufruiscano del congedo parentale. In Germania, per esempio, sono previste due tipologie di indennità di congedo, una per soli 12 mesi pari al 65% della retribuzione, l'altra per 28 mesi ove i genitori lavorino part-time con indennità al 67% della retribuzione e i padri beneficiano di almeno due mesi di congedo, con una estensione di ulteriori due mesi di astensione dal lavoro retribuita a beneficio dei padri.

Germania e Francia sono esemplificative, inoltre, di una razionale combinazione del congedo di paternità e del congedo parentale di cui trattasi: se in Germania il sistema dei congedi non prevede un congedo di paternità ⁽²⁶⁾, ma il congedo parentale è fruibile dai padri come fosse un congedo di paternità in quanto attivabile subito dopo la nascita del bambino, in Francia al congedo di paternità dopo la nascita del bambino si aggiunge un congedo parentale come diritto individuale e non trasferibile.

Purtuttavia, l'analisi comparata dimostra la persistenza di alcune criticità che interessano per lo più l'insufficienza della retribuzione dei periodi di astensione dal lavoro, che riduce la possibilità per i padri di usufruirne, e la flessibilità dell'attività lavorativa. Assumendo a titolo esemplificativo l'esperienza tedesca, si nota che se la riforma del 2007 ha agevolato l'accesso dei padri al sistema dei congedi decresce la durata del periodo richiesto di astensione dal lavoro. La maggior parte dei lavoratori a tempo pieno (i 4/5) non supera le due mensilità di congedo che, in caso contrario, non

⁽²⁶⁾ Cfr. A. KOSLOWSKI, S. BLUM, I. DOBROTIĆ, G. KAUFMAN, P. MOSS (a cura di), *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*, Research Report, August 2022, in https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf.

sarebbe retribuito. Pertanto, il bimestre viene interiorizzato come norma sociale che scandisce il tempo che i padri dovrebbero dedicare alla cura del nascituro. La stessa logica si applica alle madri: il sistema ha istituzionalizzato l'idea che i genitori dovrebbero prendersi cura dei propri figli a casa fino al loro primo compleanno; tuttavia, la tendenziale fruizione materna del congedo e l'abbandono definitivo dell'impiego da parte delle madri mortifica il diritto individuale dei padri a usufruire del congedo parentale; inoltre, la fruibilità simultanea del congedo da parte di entrambi i genitori costituisce un disincentivo per la famiglia dettato da una consistente riduzione della retribuzione suscettibile di incidere soprattutto sugli stipendi più alti ossia quelli dei padri.

Infine, l'organizzazione flessibile del lavoro è uno strumento di conciliazione vita familiare-lavoro praticato da tutti i Paesi europei e non è misura indirizzata solo alle donne ma a tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti. Tra i Paesi più all'avanguardia, come Regno Unito e Francia, nel ricorso alla flessibilità oraria e al telelavoro, si nota tuttavia che a usufruirne continuano ad essere prevalentemente le donne in ragione della circostanza per la quale sono tendenzialmente queste ultime a dedicarsi alle attività di cura e assistenza in ragione di un retaggio culturale piuttosto radicato.

È di tutta evidenza che i terreni di intervento citati si propongono di superare definitivamente la stigmatizzazione del lavoro flessibile o del part-time, contestualmente favorendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la maggiore partecipazione degli uomini alle attività di assistenza e di cura. Inoltre, rispondono ad un tentativo di sistematizzazione degli interventi che tenga conto del mercato del lavoro, dell'andamento della crescita economica e demografica, e dell'evoluzione della struttura familiare mostrando altresì l'inutilità di misure occasionali ed estemporanee nonché l'esigenza di una maturazione culturale che consenta di interpretare azioni familiari di tal fatta come funzionali non tanto a ridurre il "disagio" di genere (femminile), quanto a pianificare il futuro delle economie statali ed europee. Obiettivo ancora lontano dall'essere raggiunto, se solo si considera che persino nei Paesi che prima e più degli altri hanno adottato misure di conciliazione vita familiare-lavoro in modo incrementale persistono diseguaglianze di genere sul piano retributivo.

Notizie sugli autori*

Giada Benincasa	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Ilaria Bresciani	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Sassari
Michele Calabria	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Luca Calcaterra	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli
Isabella Calia	Magistrato, Corte d'Appello di Bari – sezione Lavoro
Federica Capponi	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Maria P. Caputi Jambrenghi	Professoressa ordinaria di Diritto amministrativo, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Lilli Casano	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria
Rosa Casillo	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi Federico II di Napoli
Mario Cerbone	Professore associato di Diritto del lavoro, Università degli Studi del Sannio
Francesca Chietera	Avvocata specializzata in Diritto del lavoro e della sicurezza sociale
Marcello D'Aponte	Professore associato di Diritto del lavoro, Università degli Studi Federico II di Napoli
Emanuele Dagnino	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

* Si segnala che le considerazioni contenute negli interventi dei funzionari e dirigenti della pubblica amministrazione sono frutto esclusivo del pensiero dei rispettivi Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione alla quale essi appartengono.

Nicola Deleonardis	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Fabrizio Ferraro	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università Sapienza di Roma
Valeria Fili	Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine
Carmela Garofalo	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Domenico Garofalo	Professore ordinario di Diritto del lavoro
Stefano Iacobucci	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Ferrara
Ivan Ingravallo	Professore ordinario di Diritto internazionale, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Vincenzo Luciani	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Salerno
Luca Mannarelli	Funzionario Inail Puglia
Francesca Marinelli	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano
Pamela Martino	Professoressa ordinaria di Diritto pubblico comparato, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Andrea Morone	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria
Claudia Murena	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Salerno
Francesca Nardelli	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Paolo Pardolesi	Professore ordinario di Diritto privato comparato, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Gianluca Picco	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Udine
Giovanni Pigliararmi	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Giovanna Pistore	Funzionaria Inail Veneto
Nicola Ruccia	Ricercatore di Diritto dell'Unione europea, Università degli Studi del Sannio

Angelica Riccardi	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Stefano Rossi	Ispettore del lavoro. Dottore di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Lorenzo Scarano	Assegnista di ricerca, Università Politecnica delle Marche
Enrico Claudio Schiavone	Professore a contratto, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Federica Stamerra	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Paolo Stolfa	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari di Venezia
Lisa Taschini	Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e docente a contratto, Università degli Studi di Perugia
Vincenzo Maria Tedesco	Magistrato, Tribunale di Bari – sezione Lavoro
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Anna Trojsi	Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi Magna Grecia di Catanzaro

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, 2012
3. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2012
4. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2012*, 2012
5. AA.VV., *I programmi alla prova*, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze*, 2013
7. L. Casano (a cura di), *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?*, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, 2013
11. U. Buratti, *Proposte per un lavoro pubblico non burocratico*, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, *Il subappalto: un fenomeno globale*, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, 2013
14. F. Carinci, *Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi*, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), *Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi*, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), *I licenziamenti in Italia e Germania*, 2013
18. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2013*, 2013
19. L. Mella Méndez, *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*, 2014
20. F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, 2014

21. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act – Le misure per favorire il rilancio dell’occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese – Prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), *Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro*, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, 2014
26. F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, 2014
27. S. Varva (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, 2014
28. R. Scolastici, *Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali*, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), *Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare*, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto I*, 2014
31. E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un’indagine ricostruttiva*, 2014
32. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II*, 2014
33. S. Stefanovichj, *La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, 2014
34. AA.VV., *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, 2014
35. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2014*, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, 2015
38. M. Soldera, *Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell’esperienza concreta*, 2015
39. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2015
40. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, 2015
41. F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, 2015

42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro*, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), *La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali*, 2015
45. M. Tiraboschi, *Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione*, 2015
48. F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), *Introduzione al processo tributario*, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro*, 2016
51. S. Santagata (a cura di), *Lavoro e formazione in carcere*, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), *Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa*, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), *Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale*, 2016
54. F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, 2016
57. G. Polillo, *ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto*, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), *Comercio y justicia social en un mundo globalizado*, 2016
59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), *Il premio di risultato nella contrattazione aziendale*, 2016
60. M. Sacconi, E. Massagli (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0*, 2016
61. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2016*, 2016
62. E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, 2017

63. G. Cazzola, D. Comegna, *Legge di bilancio 2017: i provvedimenti in materia di assistenza e previdenza*, 2017
64. S. Fernández Martínez, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro e malattie croniche*, 2017
65. E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il piano Industria 4.0 un anno dopo*, 2017
66. E. Massagli (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, 2017
67. G. Cazzola, *Storie di sindacalisti*, 2017
68. S. Bruzzone (a cura di), *Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare*, 2017
69. A. Corbo, F. D'Addio, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi (a cura di), *Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017*, 2017
70. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT*, 2017
71. E. Massagli, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *Elezioni 2018: il lavoro nei programmi dei partiti*, 2018
72. V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità*, 2018
73. M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)*, 2018
74. A. Rosafalco, *Politiche migratorie e diritto del lavoro*, 2018
75. S. Fernández Martínez, *La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica*, 2018
76. M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, 2018
77. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT – 2018*, 2019
78. L. Casano, E. Massagli, E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Una alleanza tra mondo della ricerca e imprese per l'occupazione dei giovani Per una via italiana al modello Fraunhofer Gesellschaft*, 2019
79. M. Marocco, S. Spattini (a cura di), *Diritto al lavoro, contrasto alla povertà, politica attiva, inclusione sociale: le tante (troppe?) funzioni del reddito di cittadinanza all'italiana. Primo commento al d.l. n. 4/2019*, 2019
80. A. Cezza, *Management by Objectives e relazioni industriali: dalla teoria al caso Ducati Motor Holding S.p.A.*, 2019
81. S. Negri, *Lavorare in un parco di divertimento: relazioni con gli ospiti, legami sociali e standardizzazione*, 2019
82. P. Manzella, *The Words of (Italian) Labour Law*, 2019
83. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT – 2019*, 2019

84. G.L. Macrì, *La istituzione della figura del navigator a supporto dell'attuazione del reddito di cittadinanza*, 2020
85. G. Mieli, A.D. Mieli, *Il rapporto di lavoro bancario. Cento anni di contrattazione*, 2020
86. C. Natullo, *Human Resources Management challenges. An international comparative study of Charitable Organisations*, 2020
87. D. Porcheddu, *Il dibattito sul salario minimo legale in prospettiva italiana ed europea*, 2020
88. V. Cangemi, *L'infortunio sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, 2020
89. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume I - V. Filì (a cura di), Covid-19 e rapporto di lavoro*, 2020
90. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume II - D. Garofalo (a cura di), Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni*, 2020
91. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume III - D. Garofalo (a cura di), Covid-19 e sostegno al reddito*, 2020
92. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume IV - M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), Scuola, università e formazione a distanza*, 2020
93. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume V - M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), Le sfide per le relazioni industriali*, 2020
94. E. Erario Boccafurni, *L'attività della Commissione di garanzia nel contemperamento "dinamico" tra diritti e governo del conflitto collettivo*, 2021
95. V. Filì (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, 2022

SOCI ADAPT

Adecco Group	Confprofessioni	IAL FVG
ANCL Nazionale	Coopfond- Legacoop nazionale	Ifoa
ANCL Veneto	Cremonini	IHI Charging Systems International
Aninsei	Danone Company	Inail
ANPIT	Day Ristoservice	LavoroPiù
Assindustria Veneto-centro	Edenred Italia	Manageritalia
Assoimprenditori Alto Adige	Elettra Sincrotone Trieste	Manpower
Assolavoro	Enel	Manutencoop
Assolombarda	Esselunga	Marchesini Group
ASSTRA	Farindustria	MCL
Baker Hughes	Federalberghi	Mercer
Brembo	Federdistribuzione	Nexi Payments
Cisl	FederlegnoArredo	Randstad Italia
COESIA	Federmanager	Scuola Centrale Formazione
Coldiretti	Federmeccanica	SNFIA
Confartigianato	Femca-Cisl	Synergie Italia
Confcommercio	Fim-Cisl	Ugl
Confcooperative	Fincantieri	Uiltec
Confetra	Fipe	Umana
Confimi Industria	Fisascat	Unindustria Reggio Emilia
Confindustria Belluno Dolomiti	Fondazione Fai-Cisl	WEC
Confindustria Bergamo	Gi Group	W. Training
Confindustria Cuneo	Heineken	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

