

a cura di

Sara De Vido

Professoressa associata di Diritto Internazionale,
Università Ca' Foscari Venezia

e Vania Brino

Professoressa associata di Diritto del Lavoro,
Università Ca' Foscari Venezia

La conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro: quali criticità e quali sfide nel nostro futuro?

È notizia di qualche giorno fa che il dott. Ritter, co-presidente di un noto colosso di moda del settore dello shopping online, abbia deciso di ritirarsi per occuparsi dei figli e per dare la possibilità alla moglie di dedicarsi alla carriera. Così, lo scorso 7 dicembre Unilever ha avviato una sperimentazione sulla riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti delle filiali in Nuova Zelanda (8 ore di lavoro dal lunedì al giovedì), senza alcuna penalizzazione dello stipendio e con l'intenzione di estenderla in futuro a tutti i 155.000 dipendenti del gruppo. Il filo rosso che fa da sfondo ai due casi citati può essere rintracciato nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quale leva attraverso cui migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e con esso il benessere dell'organizzazione in cui operano. La conciliazione, quindi, come tematica centrale per la società contemporanea: una sfida per le politiche sociali e del lavoro che impone risposte condivise e strutturate necessariamente su più livelli. La responsabilità va declinata al plurale: i governi nazionali, le istituzioni internazionali, le rappresentanze collettive e ancora le imprese sono tutti chiamati ad intervenire per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi e paritari.

La legislazione lavoristica, anche con riferimento al periodo emergenziale (v. in particolare la L. 126/2020 che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia), fornisce un quadro di particolare rilevanza sia con riferimento ai congedi per motivi di genitorialità, sia relativamente al c.d. smart working, sia ancora per quanto concerne le misure di sostegno economico erogate a beneficio delle famiglie in tempo di pandemia.

A livello dell'Unione europea (UE), nel rapporto sulla parità tra uomini e donne del 2019, la Commissione rilevava che «stereotipi di genere relativi alla divisione dei compiti di cura influenzano le scelte lavorative delle persone, generalmente a scapito delle donne e delle loro carriere». La Commissione europea sottolineava inoltre nel rapporto come «poche aziende offr[ano] un lavoro part-time, che generalmente è associato a salari più bassi e a prospettive di promozione molto inferiori. Il rapporto per Paese del semestre europeo del 2018 ha riconosciuto che il *gender gap* nel lavoro part-time costituisce una sfida significativa per un certo numero di Paesi, ad esempio Belgio, Germania, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria e Regno Unito». Dopo lunghi negoziati, il 20 giugno 2019 è stata adottata la Direttiva UE n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La Direttiva, entrata in vigore il 1° agosto 2019, prevede, tra l'altro, l'introduzione del congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi al momento della nascita di un/a figlio/a, retribuito come minimo allo stesso livello di un congedo per malattia; la previsione di almeno due mesi di congedo parentale non trasferibili tra i genitori e retribuiti secondo quanto deciso a livello nazionale; l'introduzione del congedo di cura per coloro che forniscono supporto a familiari in necessità; il diritto dei lavoratori con figli fino a una determinata età, che non deve essere inferiore a otto anni, e dei prestatori di assistenza di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La direttiva deve essere attuata a livello nazionale entro il 2 agosto 2022.

