



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"NUOVE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO"

RELATORE

CH.MA PROF.SSA: BARBARA DE MOZZI

LAUREANDA: Burattin Silvia

MATRICOLA N. 2001017

ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023

“Ricordati sempre la luce che sei”

(Enrico Galiano)

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) Bucattin Silvia

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1 – LE MISURE DI CONCILIAZIONE DI VITA LAVORO	6
1.1 Premessa.....	6
1.2 Principali differenze tra la disciplina nazionale e quella europea.....	9
CAPITOLO 2 – LA DISCIPLINA NAZIONALE	11
2.1 Il quadro normativo in vigore.....	11
2.1.1. Il T.U. 151/2001 – Testo Unico sulla maternità e paternità.....	12
2.1.2 La legge 104/1992: come cambiano le regole dei permessi e dei congedi.....	16
2.2 Il recepimento della direttiva UE 2019/1158 e le novità introdotte dal D.lgs. 105/2022.....	20
CAPITOLO 3 – LA PARITÀ DI GENERE E LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE	22
3.1 Le pari opportunità uomo-donna previste dall’ordinamento nazionale.....	22
3.2 Il lavoro agile: definizione e analisi della Legge 81/2017.....	24
3.3 Le maggiori tutele previste dal recente D.lgs. 105/2022 in riferimento al lavoro agile.....	26
CONCLUSIONI	27
BIBLIOGRAFIA & SITOGRAFIA	28
FONTI NORMATIVE	30

INTRODUZIONE

Il presente elaborato si propone di analizzare e di approfondire le misure di conciliazione vita-lavoro previste all'interno dell'ordinamento italiano, ripercorrendo tutte le tappe relative a questo tema. In particolar modo viene analizzata l'applicazione della direttiva UE 2019/1158 (la quale abroga la direttiva 2010/18/UE precedentemente in vigore) e la sua attuazione in Italia tramite il Decreto Legislativo del 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022.

L'obiettivo del legislatore è quello di concedere un maggior ampliamento per quanto riguarda le tutele legate alla conciliazione vita-lavoro, in particolar modo per i genitori e per i prestatori di assistenza (limitatamente alle persone affette da disabilità) e soprattutto per cercare di garantire una maggiore ed equa ripartizione delle responsabilità tra uomo e donna e promuovere la parità di genere sia nell'ambito lavorativo che in quello familiare.

In particolar modo, proprio riguardo a quest'ultimo tema, esso verrà trattato all'interno del primo capitolo, effettuando un confronto tra la situazione italiana e quella europea, per cercare di comprendere quali sono gli aspetti più critici che le due realtà presentano in questo campo. Successivamente, grazie all'analisi di alcuni articoli legati alla normativa vigente, verrà dedicato uno spazio ampio (all'interno del secondo capitolo) in cui verranno presi in considerazione quali erano le norme precedentemente in vigore e come sono state modificate fino all'ultimo decreto (il quale è oggetto di questo elaborato): in particolar modo, verrà esaminata la legge 104 (la normativa che contiene le disposizioni in materia di assistenza e diritti delle persone disabili, entrata in vigore nel 1992), il Testo Unico sulla maternità e paternità (il quale disciplina congedi, permessi e tutela dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, entrata in vigore nel 2001). Infine, verrà presa in considerazione la direttiva di rango europeo e la relativa trasposizione in norma di diritto interno, entrata in vigore l'anno precedente. Il terzo ed ultimo capitolo avrà come tema centrale il lavoro agile: una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, disciplinata dalla legge n.81 del 2017 e che è stata oggetto di recente modifica da parte del d.lgs. 105/2022. Attraverso questo lavoro di ricerca, si vuole analizzare una tematica che oggi dobbiamo considerare fondamentale all'interno della nostra quotidianità, dal momento che siamo all'interno di una società in rapido cambiamento e dobbiamo cercare di affrontare le difficoltà presenti ogni giorno, offrendo nuovi strumenti per ridurre le disuguaglianze sociali, già abbondantemente presenti all'interno della nostra comunità.

CAPITOLO 1 – LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

1.1 – PREMESSA

L'attuale contesto sociale ed economico che si presenta oggi giorno e la ricerca di una sempre maggiore necessità di conciliare la vita personale e quella lavorativa rappresenta una sfida sempre più rilevante sia per gli individui che per la società. Negli ultimi decenni, i vari cambiamenti all'interno dei contesti familiari, assieme ad un sempre più ingente utilizzo della tecnologia, hanno aiutato a far comprendere ai vari esponenti della politica il dovere di riconsiderare le misure adottate fino ad allora e di rimodularle al fine di promuovere una migliore conciliazione vita-lavoro. Questo percorso ha fatto comprendere in maniera più esaustiva la necessità di creare posti di lavoro che potessero rispondere in modo ottimale alle esigenze sempre più incessanti della nostra società contemporanea, facendo creare in questo modo dei contesti lavorativi sempre più inclusivi e soddisfacenti per i lavoratori.

È stato analizzato come la flessibilità lavorativa possa migliorare, in termini quantitativi, la soddisfazione dei dipendenti, riducendo in questo modo tutto lo stress da lavoro correlato ed incrementando in maniera considerevole la produttività richiesta dal luogo di lavoro. In questa maniera, le persone sono in grado di conciliare in maniera ottimale le esigenze richieste dalla postazione lavorativa intrapresa, senza minare in alcun modo la qualità della vita personale e familiare, rendendo gli individui più partecipi sotto il punto di vista sociale. Per giunta, queste implementazioni di politiche attuate possono contribuire alla riduzione delle diseguaglianze di genere, promuovendo la pari opportunità uomo-donna e aiutando a favorire l'inclusione sociale, permettendo così alle donne di conciliare le responsabilità familiari e lavorative in maniera equa ed allo stesso momento garantire pari opportunità di carriera. Evidentemente, il loro uso non è ancora ben diffuso in tutti i contesti lavorativi, motivo in più per cui la politica deve cercare di concentrare le proprie attività in campagne di sensibilizzazione di tali misure.

Di conseguenza, esaminiamone alcune e cerchiamo di interpretarle:

- **congedo di maternità** → è il periodo in cui le lavoratrici madri (lavoratrici subordinate) hanno l'obbligo di astenersi dal lavoro. Questo periodo può essere suddiviso tra i due mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai tre mesi successivi alla data effettiva del parto. Tuttavia, questa finestra di astensione viene considerata flessibile, in quanto spetta alla lavoratrice ed al medico competente permettere alla futura madre di astenersi dal lavoro dall'effettiva nascita del bambino fino ai successivi 5 mesi.

Prima di concedere questa possibilità, vengono effettuate analisi approfondite da parte dei medici incaricati dall'ASL o dall'Ispettorato del Lavoro per garantire la tutela della salute sul luogo di lavoro, sia della futura madre che del nascituro e prevenire eventuali problemi di salute.

- **congedo di paternità** → questa misura è finalizzata per permettere ai padri lavoratori di usufruire anch'essi di un periodo di astensione obbligatoria, pari a 10 giorni, per potersi prendere cura del neonato, per cercare di stabilire fin da subito uno stretto legame con il bambino e per sostenere la madre sia fisicamente che psicologicamente nel periodo post-parto. Inoltre, questo congedo permette la promozione dell'uguaglianza di genere, rendendo la società più inclusiva anche dal punto di vista dei padri.
- **congedi parentali** → è un periodo di astensione dal lavoro che dà diritto sia alla madre che al padre (da ripartire tra i due genitori) ed è fruibile entro i 12 anni di vita del bambino. Questa fase non deve superare il periodo complessivo (tra i due genitori) pari a 10 mesi, cifra che viene innalzata a 11 mesi se anche il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, anche frazionato, di almeno 3 mesi. Per l'intera durata del congedo, ai genitori viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera, entro i 12 anni di età del bambino e per un periodo massimo di 9 mesi.

Con la Legge di Bilancio 2023, è stato stabilito l'aumento dell'indennità di congedo spettante ad entrambi i genitori (in modalità ripartita) o a uno solo dei due, pari all'80% della retribuzione, da richiedere per solo un mese ed entro il compimento dei 6 anni di vita del bambino.

- **congedi per l'assistenza di familiari disabili (legge 104/1992)** → è una misura che permette ai lavoratori dipendenti di assentarsi dal lavoro per consentire loro di dedicarsi all'assistenza e alla cura di un familiare affetto da disabilità grave e non autosufficiente. Per poter usufruire del congedo, deve essere presentata domanda da parte del lavoratore dipendente che attesti il grado di parentela e successivamente il lavoratore ha diritto a 3 giorni di permesso mensile da poter usufruire in maniera continuativa oppure frazionata. Con l'entrata in vigore del nuovo decreto, a partire dal 13 agosto 2022, è stato riconosciuto il diritto di assistere un familiare affetto da grave disabilità anche a tutti quei soggetti che ne hanno diritto e quindi più lavoratori possono usufruire di questo accomodamento per l'assistenza di un unico disabile. In questo modo, viene eliminata la figura del cosiddetto "*referente unico dell'assistenza*".

- **congedo per la malattia del figlio** → questo congedo corrisponde ad un permesso non retribuito che possono chiedere i genitori lavoratori dipendenti per assistere il proprio figlio malato. La normativa italiana prevede che i genitori, alternativamente, abbiano il diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni l'anno per la malattia del proprio figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. Al di fuori di questa soglia consentita, possono intervenire le singole realtà lavorative oppure può essere prevista un'integrazione da parte dei CCNL per quanto riguarda un numero maggiore di giorni o di garanzie concesse (e ciò non accade facilmente).
- **trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale** → questo accomodamento rientra nelle misure di conciliazione vita-lavoro per riuscire ad equilibrare il lavoro e la salute stessa del lavoratore. Viene riconosciuto come diritto ai "*lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*"¹ ed una volta che lo stato di salute lo rende possibile e ci sia un'effettiva richiesta da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno. Inoltre, altri dipendenti che hanno priorità di accesso a questa misura (ma non ne hanno un diritto effettivo) sono coloro che hanno coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche, chi assiste una persona convivente a cui sia stata riconosciuta un'invaldità al 100% e che necessita di assistenza continua e coloro i quali hanno un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con un figlio convivente portatore di handicap. È possibile usufruire di questo accomodamento, una volta sola, per tutti i lavoratori che non vogliono beneficiare del congedo parentale e che allo stesso tempo vogliono ottenere la riduzione dell'orario non superiore al 50 per cento.
- **lavoro agile** → un'ulteriore misura prevista è legata alla disciplina del lavoro agile che permette ai lavoratori pubblici e privati che ne usufruiscono flessibilità, efficienza aziendale, autonomia nello svolgere la propria responsabilità, favorire il benessere sul posto di lavoro. Oltre a questi aspetti per il lavoratore, il lavoro agile (o smart-working) rappresenta dei vantaggi anche alle aziende in termini di costi (costi operativi legati all'affitto e alle varie spese che ciascuna azienda sostiene giornalmente), di sicurezza (il lavoratore non deve più affrontare il traffico presente sul tragitto casa-lavoro), a livello organizzativo-logistico. Anche se si svolge da remoto, questa forma alternativa è protetta da medesima retribuzione, stessi incentivi, tutela della sicurezza, corretto funzionamento dei mezzi tecnologici concessi per lo svolgimento del telelavoro.

¹Art. 8, comma 3 della legge n.81/2015, relativa alla disciplina organica dei contratti di lavoro.

1.2 - PRINCIPALI DIFFERENZE TRA LA DISCIPLINA NAZIONALE E QUELLA EUROPEA

Le politiche di conciliazione vita-lavoro possono influire diversamente sull'occupazione, soprattutto quando esaminiamo le differenze sia sul piano geografico che sul piano di genere. Possiamo notare come, nonostante i progressi attuati, persistono ancora ampi divari occupazionali fra uomini e donne e questo gap diventa più ampio in alcuni Paesi, soprattutto quando si prendono in considerazione le donne con figli, creando in questo modo anche divari retributivi e pensionistici.

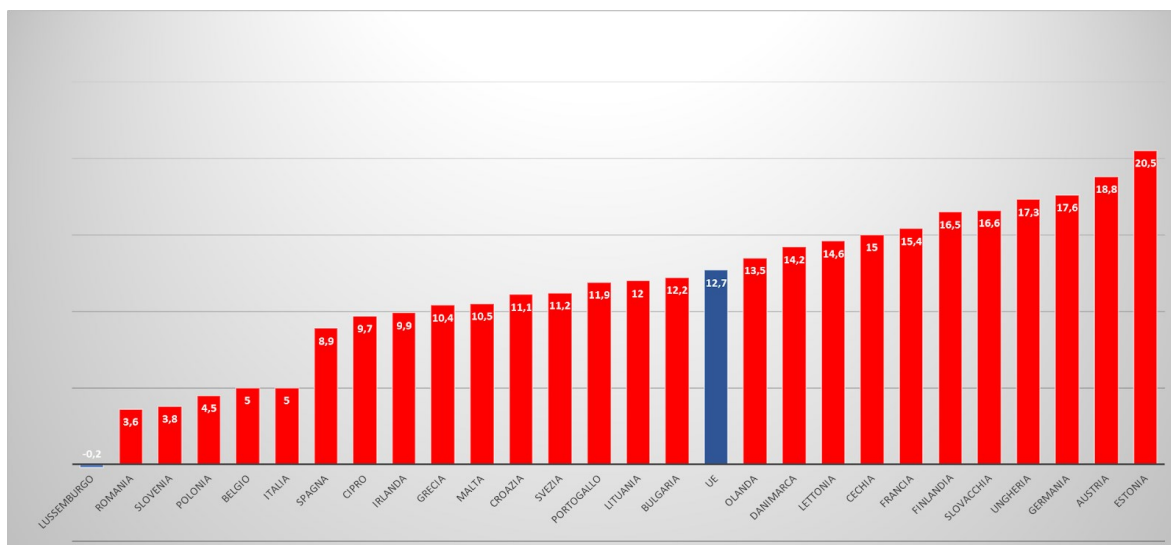


Figura 1.1 - Divario retributivo di genere per paese dell'UE. Fonte: Eurostat, 2023

Prima però diamo una definizione del divario retributivo di genere. Esso rappresenta la “*differenza tra la retribuzione media tra uomo e donna in un determinato contesto lavorativo a parità di ruolo e mansione*”². Se diamo uno sguardo al grafico qui sopra, possiamo notare come le donne guadagnano, in media, all'ora circa il 12,7% in meno degli uomini. L'unico paese UE che è riuscito a colmare il divario retributivo di genere è stato il Lussemburgo. Certo è che un divario retributivo minore non sta a significare una maggiore uguaglianza, ma molte volte è la minore partecipazione delle donne all'interno del mercato del lavoro. Considerando l'inverso, il divario più alto denota come le donne svolgono attività professionali a ridotto regime di orario oppure che la loro occupazione è legata solamente ad un ristretto numero di mansioni. Nonostante il recepimento nel diritto comunitario (all'interno dei Trattati di Roma del 1957) della parità salariale e nonostante i progressi compiuti e l'attenzione sempre più crescente negli ultimi anni riguardo a questo tema, ci ritroviamo ancora oggi a fronteggiare un problema che continua a persistere in molti Paesi e settori.

²Divario retributivo di genere è l'espressione tradotta dall'inglese “gender pay gap”. Definizione tratta da Treccani.

Tutto questo, però, è anche dovuto ad una serie di fattori, come ad esempio:

- una minore presenza in alcuni settori occupazionali ad alta retribuzione e la relativa massiccia presenza nei settori con retribuzione relativamente medio-bassa
- luoghi di lavoro in cui esistono ancora casi di discriminazione diretta nei confronti delle donne con una conseguenza di minore opportunità di guadagno
- il fatto che sono principalmente le donne che si occupano della famiglia, dedicando così meno tempo e risorse al lavoro con il rischio di interruzioni di carriera, abbandono del posto di lavoro e sempre più una maggiore richiesta di lavori a tempo parziale.

Riducendo questi squilibri esistenti tra lavoro e vita privata, si potrebbe arrivare alla creazione di un mercato del lavoro più inclusivo, ottenendo dei miglioramenti dal punto di vista occupazionale di genere ed impattando positivamente sulla qualità della vita dei lavoratori.

È per questo che è intervenuta la direttiva UE 2019/1158 per cercare di creare in qualche modo un equilibrio tra lavoro e vita familiare, garantendo “*congedi appropriati, modalità di lavoro flessibili ed accesso a servizi di assistenza*”³. Il motivo principale di questo interessamento da parte della Commissione Europea è quello di promuovere il principio della parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne sul posto di lavoro e di conciliare al meglio il rapporto tra lavoro ed impegni professionali.

Tutte queste misure si inseriscono in un contesto già molto complicato per le coppie di genitori che hanno intenzione di avere figli o chi ne ha già, ma vorrebbe far crescere il proprio nucleo familiare. Tutte queste limitazioni che si vengono a creare all’interno dei contesti lavorativi e senza un supporto sistemico adeguato alla genitorialità, sarà complesso far ripartire la crisi demografica che il nostro Paese sta vivendo.

³Definizione proveniente dal testo ufficiale della Direttiva UE 2019/1158 del 20 giugno 2019, pubblicata in GUUE, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

CAPITOLO 2 - LA DISCIPLINA NAZIONALE

2.1 - IL QUADRO NORMATIVO IN VIGORE

L'attuale legislazione in materia di conciliazione vita-lavoro pone l'accento sull'importanza di creare un equilibrio tra gli impegni professionali e personali dei lavoratori. Queste politiche sono volte a favorire un ambiente lavorativo sano che consenta ai dipendenti di poter gestire le proprie responsabilità familiari e personali. In questo modo, la legislazione concede ai genitori il diritto di prendersi cura dei propri figli. Se volgiamo uno sguardo alla disciplina applicabile, le norme relative ai congedi e alle misure di conciliazione vita-lavoro sono contenute principalmente nel d.lgs. 151/2001, anche denominato “*Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*” e sue successive modifiche intervenute negli anni. Altre disposizioni di derivazione normativa che si possono applicare a questo tema sono:

- **legge 104/1992** → “*legge quadro per l’assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone disabili*”;
- **decreto legislativo 80/2015** → questo decreto innalza la soglia minima prevista dai precedenti decreti, in riferimento alla malattia del bambino e contestualmente viene innalzata l’età del bimbo affinché i genitori possano usufruire dei congedi parentali;
- **legge 81/2017** → questa legge introduce la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro subordinato anche da remoto, grazie all’ausilio delle nuove tecnologie. Questa nuova tipologia di lavoro è detto lavoro agile (detto anche smart working), utilizzato soprattutto nel periodo della pandemia da Covid-19 del 2020.

Inoltre, non possiamo non citare le recentissime norme che sono state tema di ampia discussione lo scorso anno, le quali hanno modificato una parte considerevole delle norme sopracitate per cercare di riformare la parte legata alla conciliazione tra vita professionale e privata per i lavoratori dipendenti e non. Stiamo parlando della [direttiva UE 2019/1158](#) e la sua relativa trasposizione in norma di diritto interno, il [decreto legislativo 105/2022](#). Questa serie di misure è volta al conseguimento della divisione delle responsabilità tra i genitori, permettendo in questo modo il continuo miglioramento dal punto di vista della parità di genere. Nonostante ciò, all’interno di queste riforme non sono state incluse tutte quelle forme di congedi relativi ai figli in età adolescenziale, la quale rappresenta una fascia d’età delicata, non solo a livello di salute, ma anche a livello psicologico. Anche la Costituzione e il Codice civile dedicano alcuni articoli alle norme legate alla conciliazione vita lavoro ed in particolare l’art. 31 e 37 Cost. e l’art. 2110 c.c.

- **art. 31 Cost.** → l'articolo, in particolare il comma 2, risponde al dovere dell'ordinamento di protezione della maternità, in modo da non sminuire la donna sia nel contesto sociale che in quello lavorativo. Proprio per quanto riguarda ciò, esso impone alle varie istituzioni alcune regole su come tutelare la maternità, l'infanzia e la gioventù: concetti che sono legati sia al comma precedente sia al concetto di famiglia, essendo tali soggetti da sempre i più fragili all'interno dell'ordinamento.
Inoltre, questo articolo prevede delle misure economiche volte all'agevolazione delle famiglie, come i congedi, i sostegni per le famiglie numerose e bisognose, l'aiuto per il reinserimento e la tutela del posto di lavoro che sia stato sospeso per usufruire di queste misure.
- **art. 37 Cost.** → l'articolo in questione esordisce affermando il principio della parità tra uomo e donna, riguardo ai diritti non solo nella vita sociale, ma anche in quella lavorativa, disponendo dunque che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano ai lavoratori”*. Ciononostante, come analizzato nel capitolo precedente, il gender pay gap risulta distante dalla perfetta parità: ed è proprio grazie all'intervento del legislatore e dei CCNL che c'è stata la possibilità di stabilire una soglia minima retributiva (art. 36 Cost.), per cercare di arginare queste situazioni di discriminazione di genere.
- **art. 2110 c.c.** → l'articolo prevede che in certi casi (come per esempio: malattia e gravidanza), il rapporto di lavoro viene sospeso ed è compito del datore di lavoro (quando non intervenga lo Stato) indennizzare, in misura proporzionata al periodo preso in considerazione, il lavoratore. Durante questo periodo, il lavoratore è tutelato relativamente al licenziamento: il lavoratore non può essere licenziato solamente per i motivi che comprende questo articolo, anzi deve essere garantita la conservazione del posto di lavoro.

2.1.1 - IL T.U. 151/2001 - TESTO UNICO SULLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Con l'articolo 15 della legge n.53 dell'8 marzo 2000 (la quale anch'essa aveva finalità legate alla creazione e relativa attuazione di congedi destinati ai genitori e al promulgamento di principi volti a favorire il coordinamento dei tempi tra vita personale e lavoro) il Parlamento diede delega al Governo ad emanare un decreto legislativo in grado di generare un testo unico contenente delle disposizioni legislative aventi come materia le medesime finalità che erano state anticipate con la legge 53/2000. Quindi, il 26 marzo 2001 è stato promulgato questo decreto legislativo, effettivamente entrato in vigore in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile dello stesso anno.

Il d.lgs. 151/2001 è conosciuto più comunemente come “*Testo Unico sulla maternità e paternità*” e stabilisce una serie di articoli diretti a tutelare un complesso di diritti e doveri che il legislatore cerca di garantire agli attuali ed ai futuri genitori per la cura, assistenza e tutela dei propri figli, garantendo un stabile equilibrio tra i diritti dei lavoratori e le esigenze delle imprese. E tutto questo viene attuato grazie al riconoscimento di congedi, riposi, permessi e tutela delle lavoratrici madri e lavoratori padri.

Già all’inizio di questo testo unico, troviamo un importante veto che viene riaffermato, ovvero il divieto di discriminazione: infatti, all’art. 3 viene vietata qualsiasi forma di discriminazione “*fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alle iniziative di orientamento, formazione, perfezionamento ed aggiornamento personale, in merito alla retribuzione, alla classificazione professionale, all’attribuzione di qualifiche e mansioni e alla progressione nella carriera*” (commi 1-3, art. 3). Questo principio afferma che tutti i lavoratori hanno il diritto alla parità di trattamento, qualunque sia la loro razza, il loro colore, il sesso, la loro religione, per motivi legati all’origine sociale e la propria opinione pubblica. Vengono compresi all’interno dei divieti anche quelli legati ai criteri di selezione adottati (per assunzione e progressione in carriera dei singoli lavoratori, presenti negli annunci dei posti di lavoro) che potrebbe anche direttamente o indirettamente penalizzare il soggetto selezionato. Vi è particolare riguardo anche per tutti quei trattamenti sfavorevoli che vengono attuati, in ragione dello stato di gravidanza o durante il periodo relativo al congedo di maternità (o paternità). Proprio per questo motivo, sono state approvate a livello europeo delle misure legate all’obbligo di trasparenza contro le discriminazioni di genere nei rapporti di lavoro subordinato. Questo obbligo, a cui sono tenute le aziende dell’UE, impone la divulgazione delle informazioni inerenti alle retribuzioni: risulta una comunicazione necessaria per poter permettere un miglior confronto tra gli stipendi dei lavoratori e per contrastare il gender pay gap. È onere del lavoratore dare la prova (con onore parzialmente invertito) della discriminazione subita, e sarà compito della legislazione nazionale stabilire gli oneri probatori a carico del datore di lavoro per dimostrare che la discriminazione non è avvenuta. Approfondendo l’analisi del testo unico, passiamo al capo II, il quale tutela la salute della lavoratrice:

- l’**art. 7**, assieme anche al precedente art. 6, delinea i lavori vietati → “*è vietato adibire durante il periodo di gravidanza e fino ai 7 mesi di età del figlio la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri*”. Nel periodo in cui è previsto il divieto, la lavoratrice è addetta ad altre mansioni, solitamente inferiori a quelle abituali (comma 3, art. 7). Durante questo periodo, la lavoratrice conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte precedentemente e anche la qualifica originale (comma 5, art. 7).

È prevista, inoltre, l'interdizione dal lavoro, nel momento in cui la lavoratrice non può essere trasferita ad un'altra mansione di inferiore livello (comma 6, art. 7). Inoltre, ai sensi dell'art. 8, le donne durante il periodo di gravidanza non possono svolgere attività in zone esposte a radiazioni e ad attività che possono comportare un rischio di contaminazione e relativo rischio della propria salute e quella del bambino.

Infine, la lavoratrice non può essere adibita a svolgere turni notturni fino al compimento del 1° anno di età del bambino e non può essere obbligata a prestare turni notturni fino ai 3 anni di vita del bambino.

Invece, per quanto riguarda il capo III, esso esamina il congedo di maternità e tratta diversi articoli, tra cui:

- **l'art. 16** → esso considera l'astensione obbligatoria dal lavoro: dunque, è vietato adibire al lavoro le donne nel periodo compreso tra i due mesi precedenti (al compimento del 7° mese di gravidanza) alla data presunta del parto fino ai 3 mesi successivi alla data effettiva del parto. Questo periodo di astensione obbligatoria dal luogo di lavoro è detto anche congedo di maternità. La legislazione italiana prevede, all'art. 20, la flessibilità del congedo: è la possibilità che viene riconosciuta alla lavoratrice di posticipare l'astensione obbligatoria dal lavoro, quindi a partire dall'8° mese di gravidanza fino al 4° mese di vita del bambino. Altra alternativa è la facoltà di astenersi dopo l'evento del parto e di usufruire dell'astensione obbligatoria entro i 5 mesi successivi dall'evento. Tutte queste alternative sono a condizione che il medico convenzionato *“ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”*⁴.
- **art. 17** → sancisce l'estensione del divieto di attività lavorativa a tre mesi antecedenti alla data presunta del parto per le donne (durante il periodo di gestazione) siano adibite a lavori gravosi o le condizioni ambientali e lavorative sono ritenute nocive alla salute della donna, quando la lavoratrice non può essere trasferita ad altre mansioni inferiori oppure nel caso di gravi complicanze della gravidanza.

Durante il periodo di astensione obbligatoria e per tutto il periodo del congedo di maternità, alle lavoratrici madri è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. Essa risulta a carico INPS e per le lavoratrici dipendenti è generalmente anticipata in busta paga da parte del datore di lavoro.

⁴Comma presente all'art. 16 del d.lgs. 151/2001 ed inserito dall'art.1, comma 485, L. 30 dicembre 2018, n.145, a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Solo per certe categorie di lavoratrici questa indennità viene pagata direttamente dall'istituto. Inoltre, durante questo periodo, vengono riconosciuti una serie di accomodamenti previsti dall'art. 22, come ad esempio la conservazione del posto di lavoro, la maturazione delle ferie, la tredicesima mensilità e dell'anzianità di servizio.

Alla luce di quanto appena esaminato, anche il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro e di usufruire del congedo di paternità. Può astenersi per tutta la durata del congedo di maternità oppure per buona parte di esso, nel caso in cui la lavoratrice madre non riesca ad usufruirne, in caso di morte, grave infermità, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre (congedo di paternità facoltativo, ai sensi dell'art. 28 del suddetto decreto).

Per quanto riguarda le novità apportate al congedo di paternità (con l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio, a partire dal 13 agosto 2022), verrà ampiamente discussa questa modifica nei prossimi paragrafi del presente capitolo.

Consideriamo ora le misure volte a tutelare i genitori in occasione della malattia del figlio: infatti, secondo l'art. 47 di questa legge, i genitori hanno diritto ad astenersi dal luogo di lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio. In particolar modo, viene garantito:

- ad entrambi i genitori, in modo alternativo, per periodi equivalenti ai periodi di malattia di ciascun figlio avente un'età compresa tra la nascita e i 3 anni di età.
- ciascun genitore, sempre alternativamente, ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 5 giornate lavorative l'anno per i periodi di malattia di ciascun figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

Durante questi periodi di congedo, il genitore che usufruisce del congedo per la malattia del bambino, deve produrre adeguata documentazione (certificato di malattia del bambino) per comunicare al datore di lavoro che l'assenza è dovuta per badare al figlio malato. Inoltre, la legislazione italiana non prevede che, durante la fruizione del congedo per la malattia del bambino, venga corrisposta alcuna indennità.

Questo è quello che detta la legge in via generale: tuttavia, i contratti collettivi e i datori di lavoro possono prevedere delle condizioni più favorevoli e riconoscere quindi ulteriori giorni di permesso per fronteggiare tutti quegli eventi che riguardano i figli dei lavoratori dipendenti.

Ultima considerazione in merito alle tutele delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza riguarda il divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro e alla conservazione del posto.

- **art. 54** → questo articolo definisce che le lavoratrici madri non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento viene applicato anche al lavoratore padre, se quest'ultimo dovesse astenersi dal lavoro durante i primi 3 mesi di vita del bambino per cause legate alla mancanza della madre (morte, infermità, affidamento esclusivo al padre). È ammesso il licenziamento solo per grave colpa che costituisce giusta causa, cessazione dell'attività lavorativa, termine della prestazione o scadenza del termine, mancato superamento del periodo di prova. Ad eccezione di queste 4 ipotesi, il licenziamento intimato alla lavoratrice viene considerato nullo, anche in caso di domanda legata ai congedi o per la malattia del bambino.
- **art. 55** → relativamente alle dimissioni, nel caso in cui esse siano volontarie durante il periodo di gestazione e/o congedo di paternità, i lavoratori che le presentano hanno diritto a tutte le varie indennità che sono previste nel caso di licenziamento, sia dalla legge che dalle disposizioni contenute nei singoli contratti.
- **art. 56** → le lavoratrici, una volta rientrate dal periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto ad essere reintegrate nella medesima attività lavorativa che svolgevano precedentemente, salvo espressa rinuncia. Inoltre, hanno il diritto di permanere nella stessa posizione fino al compimento di 1 anno di vita del bambino.

2.1.2 - LA LEGGE 104/1992: COME CAMBIANO LE REGOLE DEI PERMESSI E DEI CONGEDI

Con la legge n. 104 del 5 febbraio 1992, meglio nota come Legge 104, la Repubblica italiana ha dettato i principi normativi legati ai diritti, all'integrazione sociale e all'assistenza delle persone disabili, assicurando sostegno adeguato sia ai soggetti disabili, sia ai familiari, i quali sono i soggetti incaricati a prendersi cura di loro. Pubblicata in Gazzetta il 17 febbraio 1992, nel corso degli anni è stata modificata da una serie di decreti e leggi, tra cui la legge n.53/2000, il d.lgs. 151/2001 e più recentemente dal d.lgs. 105/2022.

I soggetti destinatari di questa legge sono tutte le persone disabili come ad esempio i disabili visivi, uditivi, autistici, con sindrome di Down, motori e psichici ed inoltre tende a tutelare non sono i singoli portatori di handicap, ma anche chi provvede al loro sostentamento quotidiano. Addentrandoci nell'analisi della normativa, possiamo considerare questa legge come un supporto di tipo sociale, psicologico, ma anche economico che viene fornito e garantito alla persona affetta da disabilità. Ora consideriamo nello specifico qualche articolo:

- l'art.3, comma 1, definisce chi è la persona disabile: è disabile *“colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale [...] che è causa di difficoltà di apprendimento, relazione o integrazione lavorativa, tale da determinare uno svantaggio sociale e di emarginazione”*⁵. Inoltre, al comma 3, viene anche precisato con un'apposita definizione la disabilità grave, ovvero quella situazione che *“abbia ridotto l'autonomia personale, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente nella sfera individuale e relazionale”*⁵.

All'interno dello stesso articolo, troviamo due definizioni completamente differenti per riferirci alle diverse categorie di disabili e ciò è stato reso necessario perché la principale differenza sta nel riconoscimento della situazione di gravità del disabile stesso. Affinché avvenga il riconoscimento della situazione di disabilità di una persona, deve essere rilasciato un certificato medico-legale da parte di una Azienda Sanitaria Locale (ASL) e questo ha una rilevanza importante in termini di agevolazioni economiche, fiscali, lavorative, sociali riservate a questi soggetti.

- l'art. 4 definisce come deve essere effettuato l'accertamento relativo all'handicap e viene indicato che *“è effettuato dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche, di cui all'articolo 1 della legge 295/1990, che sono integrate da un operatore sociale (o da un esperto) in servizio presso le unità sanitarie locali”*⁶.

Per ottenere la certificazione di disabile, bisogna rispettare alcuni passaggi importanti per la buona riuscita della richiesta. L'iter procedurale inizia con il certificato medico da parte del medico curante, il quale lo invia telematicamente all'INPS. Successivamente, l'interessato deve procedere con la domanda di “accertamento di stato dell'handicap”, mediante l'apposito portale dell'INPS. L'ultimo step è la convocazione alla visita dinanzi alla Commissione medica, che risulta essere l'incaricata a decretare lo stato di disabilità del soggetto richiedente. La pronuncia dello stato definitivo deve avvenire entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda.

Come già sottolineato in precedenza, sappiamo che questa normativa, oltre a differenziare le categorie di disabili che si possono incontrare, vengono riservate loro e propri familiari numerose agevolazioni fiscali.

⁵Definizione della persona disabile, delineato dall'art. 3 della legge quadro 104/1992

⁶Norma per l'accertamento dell'invalidità del soggetto disabile, già presente anche nella legge n.295 del 15 ottobre 1990, in materia di accertamento delle minorazioni e malattie invalidanti.

Vediamo di seguito alcune delle misure attuate:

- **inserimento nel mondo del lavoro** → l'art. 19 della legge dispone che sono da intendersi idonei al lavoro anche coloro affetti da una “minorazione psichica, con una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili”. Per far sì che un lavoratore sia idoneo, è la Commissione medica (all'art. 4) che accerta o meno la capacità lavorativa della persona disabile;
- **diritto all'educazione e all'istruzione** → viene garantita dagli art. 12 e seguenti, un'efficiente educazione ed istruzione per le persone disabili, fin dalla scuola materna, nelle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie.
- **acquisto di veicoli** → detrazione IRPEF pari al 19% della spesa sostenuta per l'acquisto, IVA agevolata fissata al 4%, esenzione dal pagamento del bollo auto ed esenzione dal pagamento dell'imposta relativo al passaggio di proprietà;
- **acquisto di mezzi e sussidi tecnici ed informatici** → detrazione IRPEF del 19% sulla spesa sostenuta, IVA pari al 4%, detrazioni per le spese sostenute riguardanti i cani guida (per i ciechi) e di tutti quei servizi necessari alle persone non udenti. All'interno di questa categoria pc, telefonia, apparecchiature motorie e tutti quei mezzi che possono aiutare e rendere più facile la vita del soggetto disabile (art. 25);
- **barriere architettoniche** → detrazione IRPEF per le spese sostenute al fine di abbattere le barriere architettoniche che ostacolano la vita quotidiana della persona disabile (art. 23-29);
- **spese mediche** → deduzione dell'intera somma riguardanti spese mediche sia generiche che specifiche;
- **assistenza** → deduzione di tutti gli oneri contributivi versati per il personale addetto all'assistenza (art. 33);

In merito all'adibizione al lavoro notturno, con una sentenza del mese di maggio 2023, la Corte di Cassazione ha ribadito che il lavoratore (il quale ha una persona disabile a carico) non è obbligato a svolgere attività lavorativa durante l'orario notturno. Con orario notturno si intende lo svolgimento di una prestazione lavorativa che viene svolto per almeno 7 ore consecutive, in un orario compreso tra la mezzanotte e le 5 del mattino.

Infatti, ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. 66/2003 (limitazioni al lavoro notturno) e l'art.53 del d.lgs. 151/2001 (lavoro notturno), viene stabilito il non obbligo di svolgere attività lavorative notturne per tutti quei lavoratori che hanno a carico una persona disabile ai sensi dell'art.3 della legge 104/1992.

Da ciò, è nata una controversia giudiziaria che ha portato la Corte di Cassazione a pronunciarsi, poiché la controparte richiedeva l'esonero dal lavoro notturno solo in caso di una persona affetta da disabilità grave. Ed è proprio per questo motivo che questa interpretazione non viene condivisa dalla Corte, in quanto ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992 viene definita sia la condizione di handicap sia quella di handicap grave, e già chi presenta le caratteristiche compatibili a quelle descritte nel comma 1 viene considerato in condizione di disabilità. Dunque, la soluzione finale adottata per questo caso è la seguente:

il lavoratore che ha carico ed assiste una persona disabile ha diritto all'esonero dal lavoro notturno, proprio perché la norma non richiede la presa in considerazione della dichiarazione di gravità dello stato di handicap del disabile.

Un'altra agevolazione che bisogna prendere in considerazione è quella prevista dall'art. 33. Esso prevede una serie di permessi di astensione dal lavoro, i quali vengono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa (ai fini pensionistici). Dunque, il lavoratore dipendente disabile ha diritto a permessi retribuiti, per ogni mese di lavoro, pari a 3 giorni (continuativi o frazionati) oppure 2 ore giornaliere. Possono fruire dei permessi retribuiti:

- la persona affetta da handicap in situazione di gravità
- i familiari del disabile: il coniuge o i genitori oppure i parenti entro il secondo grado di parentela

Per quanto riguarda i genitori di disabili, la prima cosa che si prende in considerazione è l'età del figlio disabile, perché è proprio in base all'età di quest'ultimo che cambiano anche le norme:

- età del figlio minore di 3 anni → i genitori possono usufruire, in maniera alternativa, di 2 ore di permesso giornaliero, 3 giorni di permesso mensile oppure del prolungamento del congedo parentale;
- età del figlio compresa tra i 3 e i 12 anni → i genitori possono usufruire di 3 giorni di permesso mensile (anche in maniera frazionata) oppure del prolungamento del congedo parentale.

Se, invece, ci riferiamo al coniuge, alla parte dell'unione civile o del convivente di fatto, essi possono usufruire di 3 giorni di permesso mensile per le persone disabili di età superiore a 12 anni di età. Sempre a riguardo di questi permessi, nel 2016 (con la legge Cirinnà) è stato raggiunto un grande traguardo: quello di considerare, all'interno di una convivenza di fatto e di un'unione civile, come assistente del disabile, solo ed unicamente il partner di quest'ultimo e non eventuali suoi parenti, in quanto sia la convivenza di fatto, sia l'unione civile non costituisce un rapporto di parentela.

L'unica differenza da prendere in considerazione è che i soggetti compresi all'interno di un'unione civile, possono usufruire del congedo straordinario (art. 42, d.lgs. 151/2001).

Un'importante modifica avvenuta con l'introduzione del d.lgs. 105/2022 è stata la riformulazione del comma 3 dell'art. 33 della legge 104/1992. È stato, infatti, eliminato il principio del “*referente unico dell'assistenza*”. Pertanto, a decorrere dal 13 agosto 2022, il diritto all'assistenza della persona disabile spetta, su richiesta, anche a tutti quei soggetti tra coloro i quali ne hanno diritto, i quali possono usufruirne in via alternativa tra loro.

2.2 - IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE 2019/1158 E LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.LGS 105/2022

Con la pubblicazione n. 176 in Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, è stato introdotto nella legislazione italiana il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, il quale recepisce le novità della direttiva UE n. 2019/1158. Quest'ultima è concernente “*all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE*”.

Questo decreto ha introdotto alcune novità in materia di congedi parentali, lavoro agile, assistenza alle persone con disabilità, ma anche la modifica relativa alle norme della maternità e della paternità, le quali hanno come finalità il miglioramento e della conciliazione tra la vita personale e quella lavorativa. Inoltre, il decreto ha apportato delle modifiche al Testo Unico 151/2001 (di cui ho parlato precedentemente), alla legge 104/1992 (assistenza e cura della persona disabile, con relativa tutela dei loro diritti), alla legge 81/2017 ed alla legge 81/2015. Consideriamo ora le varie modifiche:

- **congedo di paternità obbligatorio** → al padre lavoratore spetta un periodo di congedo obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (sia in modo continuativo, che in modo frazionato), indennizzati al 100%, che il padre può fruire nel periodo compreso tra i 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto e i 5 mesi successivi alla data dello stesso. La disciplina di questa misura viene incluso all'interno del Testo Unico solamente nel 2022 (con la legge finanziaria), dopo l'introduzione in via sperimentale da parte della Legge Fornero nel lontano 2012. È, inoltre, disciplinato il congedo di paternità facoltativo (ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 151/2001), che viene applicato al padre lavoratore nei particolari casi di morte o grave infermità della madre o di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- **congedo parentale** → per quanto riguarda questo accomodamento, è stato previsto un aumento riguardante la durata del congedo (indennizzato al 30%), dove viene innalzata l'età del bambino da 6 a 12 affinché i genitori possano usufruire di questo congedo.

Inoltre, viene incrementata da 6 a 9 mesi la durata del congedo che viene indennizzato a carico dell'INPS, sempre nella misura del 30% che sono così ripartiti: 3 mesi spettano alla madre, 3 mesi spettano al padre e i restanti 3 mesi spettano ad entrambi i genitori, in alternativa tra loro. Anche quest'ultimo deve essere goduto da ciascuno dei genitori entro il 12esimo anno di vita del bambino. Altra novità introdotta nel 2022 è relativa all'aumento dell'indennità di congedo parentale: è stata predisposta l'elevazione dell'indennità del congedo dal 30% all'80% della retribuzione percepita dal lavoratore per 1 solo mese (dei totali 3 mesi spettanti), a patto che venga fruita dai destinatari entro il 6° anno di vita del bambino.

L'INPS, successivamente all'entrata in vigore di queste nuove misure, ha precisato che queste ultime spettano ad entrambi i genitori in modo ripartito fra gli stessi oppure può essere usufruito soltanto da uno dei due.

Vengono riformati anche i congedi parentali per i lavoratori autonomi e viene riconosciuto anche ai padri autonomi questo diritto: in particolar modo, viene garantita la possibilità di usufruire di 3 mesi, entro il 1° anno di vita, per ciascun genitore.

- **assistenza del disabile** (legge 104/1992) → in riferimento alle persone disabili, viene eliminato il principio del “*referente unico dell'assistenza*” (ora il diritto ad assistere un disabile può essere riconosciuto a più soggetti, su richiesta, che possono essere usufruiti in modo alternativo tra loro). Inoltre, è stato incluso tra i beneficiari il convivente di fatto (ovvero, quel soggetto che beneficia del permesso di assistere solo ed unicamente l'altro soggetto della coppia, il quale è affetto da disabilità grave).
- **prolungamento del congedo parentale per assistenza del figlio disabile** → il nuovo decreto concede ai genitori aventi figli minori disabili di poter usufruire di un permesso giornaliero (pari a 2 ore) retribuito fino all'età di 3 del bambino o, in alternativa, di ricorrere al prolungamento del congedo parentale per massimo 3 anni, da poter usufruire entro i 12 anni di vita del bambino avente disabilità grave. Anche in questo caso, l'indennità che spetta ai genitori che assistono dei minori disabili, è pari al 30% della retribuzione.

In conclusione, il d.lgs. 105/2022 rappresenta un importante progresso nella legislazione italiana. In particolar modo, questo decreto contiene delle significative disposizioni volte a promuovere il benessere e la tutela dei lavoratori e dei genitori, fornendo strumenti normativi adeguati per rispondere alle sfide che la società moderna ci impone. Sarà compito del legislatore farne garantire il rispetto e la corretta applicazione degli stessi, al fine di apportare miglioramenti e garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati dai Governi attuali.

CAPITOLO 3 - LA PARITÀ DI GENERE E LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

3.1 - LE PARI OPPORTUNITÀ UOMO -DONNA PREVISTE DALL'ORDINAMENTO NAZIONALE

Con il termine “pari opportunità” ci si riferisce al principio giuridico che mira a tutelare il divario di genere e soprattutto che ha l’obiettivo di rimuovere ogni sorta di ostacolo che tende a discriminare tutti quegli individui più fragili all’interno di una società in relazione alla loro vita sociale, economica, politica, ma anche all’ interno del mondo del lavoro. Quello che gli individui di una certa società si aspettano da parte del legislatore è sicuramente l’ottenimento di una condizione di parità e di uguaglianza sostanziale, per permettere a tutti il medesimo trattamento davanti alla legge. Si tratta, quindi, di un insieme di regole, iniziative e politiche che mirano a realizzare un’effettiva parità di genere nell’accesso al mondo del lavoro. Dando uno sguardo alla normativa nazionale, possiamo notare che sono in vigore, sul piano giuridico, alcune norme relative alle pari opportunità: stiamo parlando del d.lgs. 198/2006, più comunemente conosciuto come “*Codice delle pari opportunità tra uomini e donne*”. Con l’emanazione di questo decreto, è stato dato il compito al Governo di effettuare una sistemazione delle disposizioni normative (già vigenti all’epoca) per poter prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sulle retribuzioni, le tutele della lavoratrice madre.

Recentemente, questa normativa è stato oggetto di modifica, con l’entrata in vigore dalla legge n.162 del 2021, la quale reca modifiche alle norme precedentemente contenute all’interno del Codice suddetto. All’interno di tale legge sono contenuti 6 nuovi articoli volti ad integrare il precedente testo normativo con temi principalmente legati all’occupazione femminile in relazione alla retribuzione ed all’opportunità di poter crescere professionalmente. Nonostante ciò, il divario occupazionale e il gap retributivo di genere esistono e continuano a permanere nel nostro Paese. Vediamo quali sono i passaggi più importanti:

- **art. 1** → l’articolo si prefigge la disposizione di misure volte a contrastare tutte quelle discriminazioni basate sul sesso “*che abbiano come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo*”.
- **art. 25** → vengono distinte le due tipologie di discriminazione, ovvero quella diretta e quella indiretta. La discriminazione diretta è quella situazione di fatto nel quale un soggetto viene trattato in modo meno favorevole in confronto a come sarebbe stata trattata un’altra persona in una simile situazione⁷. Invece, si ha il caso di discriminazione indiretta quando una certa disposizione o comportamento appaiono neutri,

ma sono volti a sfavorire una determinata parte della società⁸. Nel 2021, è stata modificata la nozione generale di discriminazione all'interno dell'ambito lavorativo. In particolare, viene individuato che costituisce discriminazione qualsiasi trattamento non favorevole al lavoratore o lavoratrice, in tutte le occasioni che possono porre il lavoratore in uno stato di svantaggio rispetto ad altri in base al fattore sesso.

- **art. 26** → l'articolo precisa che sono considerate discriminazioni anche le molestie (sia sessuali che non) che si attuano in comportamenti di terze persone che risultano sgradite ed indesiderate all'occhio della lavoratrice o lavoratore più debole e che hanno lo scopo di violare la dignità personale, creando un clima di tensione e umiliante.
- **art. 27 e 29** → la legge vieta qualsiasi discriminazione legata all'accesso nel mondo del lavoro, per quanto riguarda le modalità e i criteri di selezione, ma anche relativamente alla formazione e promozione professionale e alla progressione di carriera. All'interno di queste discriminazioni ricadono anche tutti quei riferimenti che vengono richiesti dai datori di lavoro durante i colloqui di selezione concernenti lo stato matrimoniale e/o di famiglia e ulteriori domande pertinenti ad una futura maternità o paternità.
- **art. 28** → l'articolo interviene sul tema delle retribuzioni ed esso prevede un effettivo e concreto divieto di discriminazione retributiva, stabilendo che “*è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni*” relativa alla medesima attività professionale oppure ad equivalenti mansioni affidate al lavoratore. Purtroppo, questa strada sarà difficile da colmare, nonostante la presenza di queste norme, ma quello che si rende necessario è l'effettiva implementazione di esse all'interno dei contesti lavorativi.
- **art. 46-bis** → l'articolo è di recente introduzione (avvenuta con la legge 162/2021) che va ad integrare il già presente Codice. A partire dal 2022, è stata istituita la “*certificazione della parità di genere*” affinché venga redatto il “*rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile*”. Le aziende pubbliche e private sono tenute a tenere un rapporto, con periodicità biennale, che rappresenti la composizione del personale maschile e femminile all'interno delle aziende. Sono obbligati a redigerlo le aziende con oltre 50 dipendenti e le aziende con una composizione minore possono redigerlo su base volontaria.

⁷CIRILLO A., 2022, “Discriminazioni dirette ed indirette nel lavoro”, Altalex;

CONSIGLIO E., 2020, “Che cosa è la discriminazione? Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio”.

⁸Ibidem

Dunque, seguendo in maniera precisa queste direttive, c'è la possibilità che sia agli uomini che alle donne siano garantiti gli stessi diritti, le medesime opportunità e trattamenti non solo nella sfera lavorativa, ma anche in quella personale. Proprio per questo motivo è importante investire energie e risorse nella promozione della parità di genere perché tale sfida rappresenta un punto fondamentale per la collettività e soprattutto permette di promuovere e costruire una società sempre più equa ed inclusiva.

3.2 - IL LAVORO AGILE: DEFINIZIONE ED ANALISI DELLA LEGGE 81/2017

All'interno del quadro normativo nazionale, esiste una legge che tutela il lavoro agile, più precisamente la legge n.81 del 22 maggio 2017. Prima di analizzare le norme che tutelano il lavoro agile contenute all'interno del capo II, diamo una definizione concreta. Con la locuzione lavoro agile ci si riferisce ad una differente tipologia di lavoro subordinato, in quanto esso non prevede alcun vincolo di orario o di spazio. L'unica cosa essenziale da prendere in considerazione è l'attrezzatura necessaria per poter lavorare ovunque il lavoratore desideri: ci riferiamo in particolare modo al pc aziendale, connessione veloce, webcam e simili per permettere video conferenze o meeting per fronteggiare all'assenza fisica del dipendente. Nonostante la diversa tipologia di lavoro subordinato applicato, ai "lavoratori agili" vengono concesse le medesime politiche di trattamento, sia normative sia retributive, previste dai contratti le quali vengono garantite anche ai lavoratori che eseguono la propria prestazione lavorativa in modalità standard. Questa legge è stata oggetto di modifiche nell'arco temporale successivo e in primis è stato proprio modificato l'art. 18. Proprio grazie all'intervento del legislatore con la legge 145/2018, in cui è stato introdotto lo smart-working, sono state contemporaneamente riconosciute certe priorità alle lavoratrici madri che usufruiscono del congedo: a partire dal termine ultimo del congedo di maternità, la lavoratrice madre può far valere la sua richiesta di lavoro agile per i 3 anni e 5 mesi successivi al parto, rendendo in questo modo più flessibile il rapporto di lavoro subordinato. Per quanto riguarda i lavoratori che assistono figli disabili, anche a loro viene riconosciuta la richiesta di smart-working con una piccola differenza rispetto alla categoria precedente: essi hanno diritto alla priorità senza alcun vincolo temporale, in quanto la disabilità grave certificata (ai sensi della legge 104/1992) *“riduce l'autonomia personale in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente e continuativo, sia nella sfera personale che in quella sociale”*⁹.

⁹Art. 3, comma 3 della legge 104/1992

Le caratteristiche principali, definite dai contratti sul lavoro in modalità agile, sono molteplici:

- **accordo tra le parti** → la modalità deve essere preventivamente concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore e va realizzato con accordo scritto;
- **durata** → all'interno del contratto, deve essere specificata la durata, il quale può essere sia a tempo determinato che indeterminato ed eventualmente periodi di lavoro previsti in presenza e da remoto;
- **luoghi e tempo** → essendo una modalità di lavoro caratterizzato da un preciso orario e luogo di lavoro, questi devono essere concordati a scelta del lavoratore compresi i tempi di riposo e i luoghi che non sono adatti per poter svolgere il lavoro agile;
- **strumenti di lavoro** → in genere, salvo diversi accordi, è il datore di lavoro che fornisce la strumentazione informatica adeguata ad assicurare al lavoratore una prestazione ottimale e sicura per poter accedere comodamente ai sistemi informativi aziendali;
- **controlli** → all'interno del contratto stipulato tra lavoratore e datore di lavoro viene segnalato che possono essere effettuate delle verifiche da parte dell'azienda per l'effettivo controllo delle mansioni affidate al lavoratore. Questi controlli possono avvenire tramite pc, smartphone, posta elettronica collegati ai server aziendali e devono comunque svolgersi nel limite della normativa di legge e della privacy dei dipendenti.

Si sono poi susseguite ulteriori modifiche per quanto riguarda la proroga del lavoro agile. Dapprima, con l'introduzione di una proroga fino al 30 giugno 2022, successivamente rinnovato fino al 30 settembre dello stesso anno per i soggetti fragili e fino al termine dell'anno 2022 per i genitori con figli under 14. Attualmente, con la modifica all'art. 1, comma 306 della Legge di Bilancio 2023, si può riscontrare che la proroga del lavoro agile è stata individuata così come segue:

- **30 settembre 2023:** per i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie e condizioni individuate dal Ministero della Salute. In questo lasso di tempo, il datore di lavoro non può rifiutarsi di concederle ed anzi, deve cercare di adibire il lavoratore a diverse mansioni, pur mantenendo lo stesso livello di retribuzioni stabilita dai CCNL;
- **31 dicembre 2023:** per tutti i lavoratori dipendenti del settore privato con figli under 14, essi hanno diritto di svolgere la prestazione lavorativa anche da remoto, a patto di rispettare gli obblighi previsti dalla legge sul lavoro agile. Questo può verificarsi solo nel caso in cui all'interno del nucleo familiare non vi sia presente un altro soggetto che beneficia di strumenti volti all'interruzione lavorativa o un soggetto che risulti non lavoratore e che possa occuparsi dei soggetti più fragili.

Sono compresi all'interno di questo ultimo termine massimo anche tutti quei soggetti che sono dichiarati (dai medici competenti) più a rischio di contagio per via dell'età o per via di condizioni legate a qualche patologia diagnosticata, che possono far manifestare nel soggetto una situazione di maggior rischio.

3.3. - LE MAGGIORI TUTELE PREVISTE DAL RECENTE D.LGS. 105/2022 IN RIFERIMENTO AL LAVORO AGILE

All'interno del recente decreto, possiamo trovare alcune disposizioni legate al mondo del lavoro agile e soprattutto possiamo riscontrare alcune novità in materia, tramite le quali si è ampliato il numero di soggetti a cui vengono riconosciute determinate priorità legate allo smart working (come i soggetti beneficiari della legge 104, ma anche per i lavoratori con condizioni speciali, come verrà specificato di seguito).

Il primo articolo che viene preso in considerazione è l'art. 4 del d.lgs. 105/2022, il quale detta delle norme relative alla priorità nello smart-working, riscrivendo il precedente art. 18, comma 3-bis, della legge 81/2017. In particolar modo, il nuovo articolo prevede che i datori di lavoro sia del settore pubblico che di quello privato, debbano riconoscere prioritariamente la modalità di lavoro agile ai lavoratori e alle lavoratrici che presentano richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro se appartengono alle seguenti categorie:

- lavoratori e lavoratrici che abbiano figli con un'età massima di 12 anni o figli affetti da disabilità grave (e in questo particolare caso, non viene imposto alcun limite di età);
- tutti quei lavoratori disabili a cui sia stata accertata la situazione di gravità, ai sensi dell'art. 4 della legge 104/1992;
- tutti quei lavoratori che rientrano all'interno della categoria dei c.d. “*caregiver familiare*”: essi sono degli assistenti per tutti quei soggetti che, a causa di disabilità, risultano essere non autosufficienti e in grado di svolgere le attività quotidiane per potersi prendere cura di sé.

Durante questo periodo, viene applicato il divieto di discriminazione per tutti i lavoratori che richiedono l'effettiva utilizzazione del lavoro agile: in sostanza, il datore di lavoro non può “*sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di ciò è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla*”¹⁰.

Inoltre, se l'azienda pone un qualsiasi ostacolo o rifiuto per quanto riguarda l'esercizio del diritto al lavoro agile, il datore di lavoro resta impossibilitato nel richiedere la certificazione di parità di genere o analoghe certificazioni previste da Regioni o Province autonome.

¹⁰Vallebona A., “Breviario di diritto del lavoro”, p.376-382, Giappichelli Editori, Torino, 2021

CONCLUSIONI

Alla luce della trattazione effettuata, si può evincere come le misure di conciliazione vita lavoro possano risultare fondamentali all'interno di un sistema normativo. Questa disciplina è sempre stata oggetto di trattazioni, modifiche e continui dibattiti da parte del legislatore e delle forze politiche schierate in campo. L'obiettivo principale posto a livello governativo è quello di assicurare ai soggetti destinatari un maggior equilibrio tra vita personale e lavorativa. Con la creazione di queste politiche di sostegno alla famiglia ed alla genitorialità, viene a crearsi un sistema più inclusivo, garantendo in questo modo una distribuzione e una migliore conciliazione delle responsabilità familiari e lavorative, senza dover sacrificare una o l'altra. Grazie alla realizzazione di queste strategie, i lavoratori che ne possono usufruire, contribuiscono alla creazione di un ambiente più sano, competitivo, soddisfacente e motivante per tutti. Come abbiamo compreso dall'analisi dei vari testi normativi presi in considerazione precedentemente, sono presenti sul piano normativo numerosi articoli diretti alla promozione della conciliazione vita-lavoro. È essenziale considerare, però, che la sola presenza di leggi ed articoli non sono sufficienti per poter garantire un effettivo cambiamento all'interno degli ambienti lavorativi. È indispensabile che queste disposizioni vengano correttamente attuate dalle aziende e dai loro datori di lavoro, sia all'interno del settore privato che di quello pubblico. È necessario, dunque, un impegno collettivo per assicurarsi che queste norme vengano adottate attuando misure concrete e traducendosi effettivamente sul piano lavorativo e sociale. Serve, pertanto, sensibilizzazione sul tema, ma anche un'adeguata formazione specifica a riguardo affinché venga compresa da tutti qual è l'effettiva importanza di avere norme che tutelano queste importanti tematiche.

BIBLIOGRAFIA

1. IZZI D., Lavoro e Diritto, “Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri”, pag. 333-353, 2020
2. VACCHIANO, ADL – Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 4-5, “Demansionamento della lavoratrice madre e discriminazioni fondate sul sesso”.
3. VALLAURI M., LavoroDirittiEuropa, numero 3/2022, “Il d.lgs. 30 giugno 2022, n.105 di attivazione della direttiva UE 2019/1158”.
4. VALLEBONA A., ed. XIII, “Breviario di diritto del lavoro”, Giappichelli Editori, Torino, 2021.

SITOGRAFIA

5. AGENZIA IURA, “*Congedi, permessi, lavoro agile, part-time, parità di genere: il decreto legislativo*”, 2022, - Disponibile su: <https://www.agenziatura.it/2022/07/30/congedi-permessi-lavoro-agile-part-time-parita-di-genere-il-decreto-legislativo/> [data di accesso: 13 luglio 2023]
6. ASSOCIAZIONE LAVORO SÌ, “*Strumenti per la conciliazione vita-lavoro: le novità dal d.lgs. n.105/2022 alla legge di bilancio 2023*”, 2023- Disponibile su: <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/strumenti-per-la-conciliazione-vita-lavoro-le-novita-dal-dlgs-n-1052022-alla-legge-di-bilancio/> [data di accesso: 19 luglio 2023]
7. BOSSOTTO L., “*Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: in G.U. il D.lgs. 105/2022*”,- Disponibile su: <https://www.altalex.com/documents/2022/08/03/conciliazione-vita-lavoro-congedi-parentali-g-u-d-lgs-105-2022> [data di accesso: 7 luglio 2023]
8. CERULLO P., LavoroDirittiEuropa, “*Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*”, 2021 - Disponibile su: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/873-le-modifiche-al-codice-delle-pari-opportunita-d-lgs-n-198-2006-nuove-disposizioni-in-tema-di-gender-gap-sul-lavoro> [data di accesso: 21 luglio 2023]
9. CONSIGLIO EUROPEO, “*Divario retributivo di genere: il Consiglio adotta nuove norme sulla trasparenza retributiva*”, 2023, - Disponibile su: <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/> [data di accesso: 1 luglio 2023]

10. D'ANDREA A.M., “*Legge 104: permessi lavoro, agevolazioni fiscali e detrazioni per disabili*”, 2023, - Disponibili su: <https://www.informazionefiscale.it/legge-104-permessi-lavoro-agevolazioni-detrazioni-fiscali#:~:text=La%20legge%20104%20riconosce%2C%20in,3%20negli%20ultimi%205%20anni> [data di accesso: 11 luglio 2023]
11. DE MARCO C., Quaderno n.5 “*Conciliazione vita-lavoro in Italia e in Europa*” in “I quaderni - Fondazione Marco Vigorelli”, 2020 - Disponibile su: <https://quaderni.marcovigorelli.org/2020/07/19/conciliazione-vita-lavoro-italia-europa/> [data di accesso: 30 giugno 2023]
12. EUROPEAN COMMISSION, “*2023 report on gender equality in the EU*”, 2023 - Disponibile su: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf [data di accesso: 2 luglio 2023]
13. MAROSCIA A., “*Congedo parentale 2023: guida aggiornata*”, 2023, - Disponibile su: <https://www.lavoroediritti.com/leggi-e-prassi/congedo-parentale-inps> [data di accesso: 29 giugno 2023]
14. MAZZUCA A., 2022, “*Lavoro agile: decreto 105/2022, le maggiori tutele per genitori e prestatori di assistenza*” - Disponibile su: <https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/prevenzione-infortuni-articoli/lavoro-agile-decreto-105-2022-le-maggiori-tutele-per-genitori-e-prestatori-di-assistenza/> [data di accesso: 24 luglio 2023]
15. PARLAMENTO EUROPEO, “*Divario retributivo di genere: i dati e le statistiche: infografica*”, 2020, aggiornato ad aprile 2023 - - Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200227STO73519/divario-retributivo-di-genere-i-dati-e-le-statistiche-infografica> [data di accesso: 1 luglio 2023]
16. REDAZIONE CIRCOLARI TERRAZZINI, “*Circolare n.41/2022 - D.lgs. 105/2022: Decreto conciliazione vita lavoro*”, 2022, - Disponibile su: <https://www.terrazzini.it/circolare-n-41-2022-d-lgs-105-2022-decreto-conciliazione-vita-lavoro/> [data di accesso: 05 luglio 2023]
17. SANTANIELLO R., “*Il decreto conciliazione vita lavoro e novità in ambito di work-life balance*”, 2022, - Disponibile su: <https://www.roedl.it/it/temi/legal-newsletter/10-2022/decreto-conciliazione-vita-lavoro-novita-ambito-work-life-balance#:~:text=n.,di%20accesso%20allo%20smart%2Dworking> [data di accesso: 6 luglio 2023]

18. VASSELAI M., “*Pari opportunità: il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile*”, 2022 - Disponibile su: <https://www.studioessepri.it/magazine/qualita-e-sistemi-di-gestione/pari-opportunita-rapporto-situazione-del-personale-maschile-e-femminile> [data di accesso: 21 luglio 2023]
19. VIALE V., “*Le politiche di conciliazione tra vita e lavoro possono avere un forte impatto sull’occupazione femminile. Un’analisi comparata spiega cosa succede in Europa*”, in *Genere*, 2020. Disponibile su: <https://www.ingenere.it/articoli/conciliare-vita-lavoro-europa> [data di accesso: 1 luglio 2023]

ALTRI SITI CONSULTATI:

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

<https://www.camera.it/leg19/342>

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/>

FONTI NORMATIVE

1. **Costituzione Italiana**
2. **Legge 104/1992**: Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.
3. **D.lgs. 151/2001**: Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità
4. **Legge 81/2017**: Tutela del lavoro autonomo e del lavoro agile
5. **Direttiva UE 2019/1158** del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019
6. **D.lgs. 105/2022**: Attuazione della direttiva UE 2019/1158 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva UE 2010/18/UE del Consiglio.