



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI
CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN SERVIZIO SOCIALE E POLITICHE SOCIALI

**LA CONCILIAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ LAVORATIVE E
FAMILIARI NEL QUADRO EUROPEO E LA SITUAZIONE ITALIANA**

Relatore

Prof. Stefano Chessa

Correlatore

Prof.ssa Maria Antonietta Cocco

**Tesi di Laurea di:
Marzia Zoncu**

Anno Accademico 2015/2016

LA CONCILIAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ LAVORATIVE E FAMILIARI NEL QUADRO EUROPEO E LA SITUAZIONE ITALIANA

Indice

INTRODUZIONE	3
I CAPITOLO: IL MERCATO DEL LAVORO IN EUROPA	6
1.1 Evoluzione storica del concetto di lavoro	6
1.2 Il lavoro organizzato	26
1.3 Il problema della disoccupazione.....	28
1.4 I sindacati	32
II CAPITOLO: IL LAVORO DELLA DONNA NEL PENSIERO FEMMINILE E FEMMINISTA.....	35
2.1 Le origini della questione femminile	35
2.2 Le condizioni del lavoro femminile dall'unificazione italiana fino alla formazione della Costituente	47
III CAPITOLO: LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO.....	69
3.1 Le trasformazioni della famiglia e del lavoro e l'analisi delle problematiche.....	69
3.2 La rilevanza sociale della conciliazione	88

3.3 Gli strumenti che permettono di conciliare i tempi di vita con quelli lavorativi	92
---	----

**IV CAPITOLO: LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO NEL
CONTESTO EUROPEO E ITALIANO.....95**

4.1 Il settore terziario	95
4.2 La Terziarizzazione nel quadro europeo.....	102
4.3 Il contesto italiano.....	106
4.4 La flessibilità del lavoro in Europa.....	109
4.5 I Lavori atipici in Europa.....	118
4.6 La normativa comunitaria in materia di conciliazione	122
4.7 Politiche e legislazione italiana in tema di conciliazione	131
4.8 Gli strumenti di conciliazione.....	136
a) Congedi e permessi.....	137
b) Flessibilità degli orari di lavoro	141
c) Servizi per l'infanzia e per la cura dei non autosufficienti.....	143

CONCLUSIONI.....149

BIBLIOGRAFIA.....152

SITOGRAFIA161

INTRODUZIONE

La conciliazione famiglia-lavoro, ossia la compatibilità tra la vita familiare e la vita lavorativa, è al centro delle riflessioni delle scienze sociali e del dibattito politico dell'Unione Europea poiché rappresenta un elemento fondamentale per la qualità della vita di donne e uomini ed elemento centrale per la costituzione di una società coesa e solidale.

Le politiche di conciliazione rappresentano un modo di valorizzare la maternità e la paternità in un mondo del lavoro sempre più aperto alla flessibilità, alla competitività e all'efficienza, che esplica la propria forza grazie a risorse umane equilibrate ed efficaci. Per questo è importante promuovere la soddisfazione dei lavoratori non solo a livello organizzativo, ma anche, soprattutto, a livello personale ed è altresì importante che sia dato al lavoratore il giusto spazio da riservare alla famiglia, nucleo e maggiore risorsa di prestazioni sociali e assistenziali, abbandonando la rigidità che potrebbe provocare insoddisfazione e scarsa produttività. L'entrata nel mondo del lavoro delle donne, ha mutato le dinamiche del lavoro stesso e ha portato alla necessità di nuovi strumenti che permettano alle donne di svolgere la propria attività lavorativa conciliandola con il carico di cura della famiglia.

Negli ultimi decenni in tutti i paesi occidentali l'occupazione femminile ha cominciato a crescere sempre più rapidamente, divenendo un fenomeno considerato "normale". Tuttavia l'accesso femminile nel mercato del lavoro non ha avuto un carattere uniforme, sia per quanto riguarda i vari paesi, sia per quel che concerne i settori professionali. In particolare, non si è verificato un proporzionale accesso delle donne alle posizioni manageriali, specialmente quelle di alto livello.

Le donne sono dunque ancora costrette a lottare contro quel "soffitto di cristallo", in tutti gli ambienti della vita pubblica, lavorativa e politica.¹

¹ Il cosiddetto "Soffitto di cristallo" è l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni. La metafora è stata coniata dal movimento femminista in riferimento agli ostacoli esistenti per il raggiungimento delle carriere di alto livello per le donne. Deriva dall'espressione inglese *glass ceiling*, a sua volta composta da

La persistenza di modelli di analisi che spiegano la differenza di genere, fissandola a livello antropologico e valoriale, ha inciso molto e continua a influenzare i modi della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Gli stereotipi di genere perciò hanno condizionato e continuano a condizionare la posizione delle donne a livello lavorativo.

Il fatto di considerare alcuni lavori come tipicamente o naturalmente femminili non agevola le donne, anzi le imprigiona in ruoli che riaffermano la loro condizione di semplici prestatrici di cura. Infatti, come si può notare soprattutto in Italia, queste svolgono per lo più occupazioni rivolte al sostegno delle fasce deboli della popolazione e sono maggiormente impiegate nei settori dell'assistenza infantile e agli anziani, come per riconfermare la loro naturale predisposizione ai lavori di cura e di assistenza.

Il primo capitolo del presente elaborato tratta il mondo del lavoro e le dinamiche evolutive che hanno condotto alla situazione attuale, nella quale il lavoro rappresenta l'attività più rilevante della vita quotidiana, strumento che da un lato è fonte di sostentamento e dall'altro rappresenta la realizzazione della persona stessa. Attraverso l'evoluzione storica del concetto di lavoro con le teorie socioeconomiche di Marx, Weber, Giddens, Negri e altri studiosi, verrà esaminato come il lavoro è stato concepito nel tempo.

Il secondo capitolo, è dedicato alle battaglie delle donne, dalle origini del pensiero femminista, con particolare riguardo ai cambiamenti nel mondo del lavoro, passando per il diritto al voto fino alla creazione dell'Assemblea Costituente.

Il terzo è focalizzato sul tema della conciliazione: nella società contemporanea esiste ancora un conflitto tra famiglia e lavoro, due dimensioni che fino a poco tempo fa coincidevano per la maggioranza delle donne.

La ricerca di equilibrio tra i due ambiti comprende sia le strategie professionali, sia le misure di gestione familiare da adottare per conciliare ambito lavorativo e familiare in un mondo del lavoro che ha ritmi di vita sempre più accelerati e porta ad alti livelli di stress se non vi è la capacità di adattarsi ai cambiamenti.

glass (vetro) e *ceiling* (soffitto). La Commissione Federale Statunitense sul soffitto di cristallo (*United States Federal Glass Ceiling Commission*) lo definisce "l'invisibile ma invalicabile barriera che impedisce alle minoranze e alle donne di salire ai gradini superiori della scala aziendale, indipendentemente dalle loro qualifiche o dai loro risultati".

Il quarto analizza la situazione Europea e italiana, di come ha influito il terzo settore all'interno non solo delle differenti economie, ma soprattutto a livello dei singoli individui. Verrà messo in evidenza come la flessibilità ha inciso all'interno del mercato del lavoro e di come sono state attuate strategie per poter conciliare vita lavorativa, sempre più flessibile, e vita familiare, sempre più mutevole, all'interno delle normative degli stati dell'Unione Europea. La flessibilità, verrà considerata in tutte le sue declinazioni, a partire dalla flessibilità lavorativa, a quella salariale così come dalla flessibilità funzionale a quella organizzativa. Ne verranno analizzati i suoi lati di pregio, come la possibilità di poter favorire la conciliazione attraverso gli orari flessibili in entrata e in uscita dal lavoro ad esempio, e suoi lati negativi, come la precarietà dell'occupazione che diventa una modalità di frammentazione della forza lavoro solo per rispondere alle esigenze di mercato. In relazione a questo verrà descritto come nel tempo i vari sistemi normativi, abbiano cercato di adeguarsi ai cambiamenti nel mercato del lavoro per poter proseguire nel dare tutele e garanzie ai lavoratori.

Tema centrale della presente tesi è la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. La considerazione principale che deve essere fatta sulla conciliazione è che va collegata a una più equa partecipazione di donne e uomini all'interno della vita familiare e lavorativa, grazie alla quale si riduce il divario di genere. A tal proposito, dopo un *excursus* storico, sull'evoluzione del mercato del lavoro, sull'acquisizione del principio di uguaglianza e pari opportunità tra uomini e donne, verrà esaminato come i diversi paesi abbiano cercato di favorire una maggiore conciliazione, cercando di adoperare come strumenti a favore la flessibilità e il terzo settore.

I CAPITOLO: IL MERCATO DEL LAVORO IN EUROPA

1.1 Evoluzione storica del concetto di lavoro

Il lavoro è l'attività produttiva svolta per raggiungere un obiettivo prefissato per mezzo del dispendio di energie fisiche e intellettuali al fine ultimo di acquisire un compenso che non sempre è monetario².

Il termine lavoro ha due significati diversi, da una parte ci si riferisce all'attività lavorativa volta a soddisfare un bisogno dell'individuo, come manifestazione personale di sé, indipendentemente dal reddito e quindi con un'accezione sostanziale e dall'altra ci si riferisce ad un'attività offerta sul mercato in cambio di un salario, intesa come occupazione³. Per quanto riguarda il primo significato, secondo la concezione più ampia del lavoro umano, i bisogni fanno parte del processo di appropriazione della natura da parte dell'uomo: da un lato lo sviluppo dei bisogni implica lo sviluppo dell'uomo e delle sue abilità individuali; dall'altro lo sviluppo dell'uomo conduce allo sviluppo dei suoi bisogni dunque il bisogno spinge l'uomo al lavoro che soddisfa direttamente un bisogno, dando vita a nuovi bisogni, in un processo senza fine⁴.

² TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, FrancoAngeli, Milano, 2006, pp. 530 e ss.

GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino, 1983, pag. 408

³LAMBERTUCCI P., *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010, pag. 284

Nella *teoria della gerarchia dei bisogni* elaborata da Abraham Maslow, psicologo statunitense a capo del dipartimento di Psicologia dell'Università Brandeis nel Massachusetts, il lavoro rientra tra i bisogni di sicurezza perché, grazie ad esso, gli individui raggiungono un grado di autonomia e indipendenza.

ILIC S., *La psicologia economica*, Armando Editore, Roma, 2013, pag. 62

DI GIORGI P., *Persona, globalizzazione e democrazia partecipativa*, Franco Angeli, Milano, 2004, pag. 37

⁴ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.533 e ss.

Se per gli economisti il lavoro è inteso prevalentemente come occupazione, la sociologia prende in considerazione anche le attività produttive che vanno al di là della retribuzione, quindi vengono considerate come lavoro anche le attività svolte entro relazioni di reciprocità come il volontariato, quell'attività prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro, ed esclusivamente per fini di solidarietà⁵.

Il volontariato, riconosciuto legalmente con la legge 11 agosto 1991 n. 266, "Legge-quadro sul volontariato", ha reso le associazioni no profit veri e propri soggetti giuridici riconosciuti e tutelati⁶. Inoltre la legge 8 novembre 2000 n. 328, "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" ha previsto il ruolo istituzionale del volontariato nella progettazione e nell'erogazione di servizi⁷.

Il tema del lavoro e delle trasformazioni sociali ha caratterizzato le analisi sociologiche poiché è sempre stato considerato fondamento della società ed è apparso come fattore per l'ordine e la coesione sociale, come azione guidata da ideali e interessi materiali⁸. La sociologia del lavoro studia, da un lato, le variazioni dell'organizzazione, della qualità e del valore del lavoro in differenti settori produttivi e professionali, in rapporto con le variazioni del modo di produzione, della tecnologia e delle forme di dominio e dall'altro lato, ne analizza gli effetti sulla collettività, sulla stratificazione sociale e sull'utilizzo del tempo libero⁹.

⁵ TOMAI B., *Il volontariato: Istruzioni per l'uso*, Feltrinelli, Milano, 1994, pag.18

⁶ Con la legge quadro n. 266 del 1991 il legislatore ha tentato di dare forma alle richieste sociali sia dei volontari che dei beneficiari della loro gratuita attività, affermando che: "La Repubblica italiana riconosce il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato in quanto espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, ne promuove lo sviluppo salvaguardandone l'autonomia e ne favorisce l'apporto originale per il conseguimento delle finalità di carattere sociale, civile e culturale individuate dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali."

⁷ AA.VV., *Il volontariato e il nuovo welfare*, FrancoAngeli, Milano, 2008, pp. 11-17

⁸ MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita e pensiero Editore, Milano, 2003, pag.9

⁹ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag. 804

La distinzione tra lavoro e forza-lavoro è stata oggetto di numerosi dibattiti e punto fondamentale della teoria marxista del salario e del plusvalore, alla base della spiegazione della determinazione del salario e della natura dello sfruttamento capitalistico¹⁰. Sia in epoca antica che in quella moderna, il lavoro è stato oggetto di studi politico - sociali, antropologici, storici, filosofico - teologici nei quali è stato definito nelle diverse discipline di riferimento, rispettivamente come vocazione, sfera istituzionale, tratto distintivo dell'uomo, pena o merito¹¹. Tuttavia il lavoro quale oggetto della sociologia è stato delineato solo negli ultimi due secoli¹².

La forza-lavoro per Marx era la capacità lavorativa che consentiva all'operaio di effettuare un lavoro concreto, per questo si ritiene che egli abbia avuto il merito dell'intuizione della portata rivoluzionaria del capitalismo e dell'importanza del lavoro interconnesso, dando un approccio nuovo all'economia¹³.

Il lavoro è l'essenza dell'individuo e anche il mezzo di realizzazione di se stesso: l'uomo diventa tale grazie al lavoro che permette di esprimere personalità e creatività, quindi il lavoratore è visto come *homo faber* poiché impone la propria soggettività su ciò che produce, affermando la propria natura e l'appartenenza al mondo¹⁴.

Nel capitalismo l'essenza originaria del lavoro viene meno perché diventa un agire alienante e collegato solo alla sussistenza, come se fosse un mero mezzo di produzione e guadagno per il capitalista ma, allo stesso tempo, i lavoratori vengono spogliati della propria essenza, producendo qualcosa di astratto e di estraneo rispetto all'individuo che perde la capacità di incidere sulla produzione, ma che diventa valore di scambio al pari di una merce.

¹⁰ MARX K., *Lavoro salariato e capitale*, Editori Riuniti, Roma, 1975, [Ed. or. 1847], pag.32

¹¹ ILIC S., *La psicologia economica*, op. cit., pag. 29

¹² GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pp. 805 e ss.

¹³ GIDDENS A., *Capitalismo e teoria sociale*, Il Saggiatore, Milano, 1971, pp. 78-90

¹⁴ MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, op.cit., pag.9

Il denaro e il mercato mascherano le relazioni sociali in un meccanismo denominato “feticismo delle merci”; le condizioni di lavoro e di vita, i sentimenti di appagamento o frustrazione che stanno alla base della produzione delle merci sono nascosti mentre chi compra scambia il denaro con una merce. Poiché gli individui dipendono dal bisogno di comprare, i produttori hanno un interesse ad alimentare “appetiti immaginari” perciò producono una sofisticazione dei bisogni fatta di pubblicità e commercializzazione che rafforza il feticismo¹⁵.

Anche Weber ha dato un importante contributo all’analisi della sociologia del lavoro grazie a due opere che sono diventate il caposaldo delle teorie economiche: *L’etica protestante e lo spirito del capitalismo*, del 1904 e *Economia e Società*, del 1922¹⁶.

Il capitalismo è visto come una forma di organizzazione economica volta a soddisfare i bisogni per mezzo di imprese private che producono per il mercato attraverso calcoli volti al profitto, dove la produzione non è intesa solo come sussistenza ma è orientata soprattutto allo scambio¹⁷. Per Weber una cerchia di persone legittimate monopolizzava la disponibilità di beni, doveri e posizioni economiche dando vita ad una professione, il cui pieno esercizio si esplicava alla fine di un noviziato allo scopo di formazione¹⁸. La professione era vista come una vocazione e come scopo della propria vita, infatti il termine chiave è *Beruf* che in tedesco significa sia vocazione sia lavoro, come se sussistesse un’identità tra fede e professione lavorativa: questo perché il segno della grazia divina era la ricchezza, ossia il benessere generato dal lavoro.

Il lavoro aveva il valore di vocazione religiosa in quanto il successo assicurava al calvinista la presenza di Dio e il fatto di essere un predestinato, al contrario del povero punito appunto con la povertà, segno della disgrazia divina. La diffusione della religione protestante aveva influenzato lo sviluppo dell’etica economica dove l’uomo cerca di massimizzare il profitto e tendere al risparmio rinunciando alla vita sfarzosa e al lusso; ciò ha portato ad un cambiamento di mentalità, ad una razionalizzazione del profitto e al calcolo dei tempi di lavoro.

¹⁵ HARVEY D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993, pag.129

¹⁶ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp. 70 e ss.

¹⁷ GIDDENS A., *Capitalismo e teoria sociale*, op. cit., pp. 207-227

¹⁸ WEBER M., *Economia e società*, Edizioni di comunità, Milano, 1980, [Ed. or. 1922], pag.37

Oltre ai fattori culturali presi in considerazione, vi erano altri tre tipi di influenza sull'economia: la città occidentale, lo stato razionale e la scienza razionale che insieme hanno rimodellato la società attraverso varie fasi storiche di sviluppo, a partire dalla fase di capitalismo eroico legato al Settecento, secolo in cui si afferma l'uomo borghese animato dalla conquista di nuovi territori e dalle opportunità commerciali, passando per il capitalismo industriale, periodo in cui nasce la società di massa ed epoca di trasformazioni del regime sociale, fino al capitalismo finanziario fondato sulla globalizzazione e sull'egemonia culturale del mondo occidentale¹⁹.

Nel mondo moderno l'attività lavorativa si esplica attraverso l'esercizio di un mestiere o di una professione che soddisfa i bisogni individuali e collettivi. L'organizzazione del lavoro ha caratterizzato e trasformato il mercato del lavoro stesso nei diversi periodi storici, mantenendo alcuni fattori comuni e assumendo una moltitudine di significati in molti ambiti specialistici quali l'antropologia, la teologia, la fisica e la sociologia. Il lavoro dal punto di vista economico indica come si guadagnano i mezzi per vivere, infatti l'aspetto economico del lavoro si riflette sui risultati, lo scambio sul mercato di un prodotto, "materializzazione delle forze dell'uomo e delle sue abilità", con un altro prodotto²⁰. L'aspetto sociale del lavoro si manifesta nelle relazioni sia formali che informali che i lavoratori stabiliscono durante il processo produttivo, per questo sono chiamate relazioni di produzione²¹. L'aspetto psicologico riguarda la soddisfazione del soggetto per il lavoro svolto, ciò influenza sia la motivazione del lavoratore sia la produttività del lavoro²².

¹⁹ TOURAINE A., *Sociologia*, Jaca Book, Milano, 1998, pag.47

²⁰ ILIC S., *La psicologia economica*, op. cit., pag. 32

²¹ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.533 e ss.

²² ILIC S., *La psicologia economica*, op. cit., pag. 33

Georges Friedmann insieme a Pierre Naville sono i fondatori della sociologia del lavoro contemporanea, ma negli anni Quaranta e Cinquanta prima della sociologia nata in Francia si evidenziano numerosi e importanti studi di orientamento sociologico sul lavoro di Gallino, che aveva individuato cinque stadi del lavoro²³. “*Dove va il lavoro umano?*” è la domanda emblematica, titolo di un libro di Friedmann che si è dedicato ai problemi del lavoro e dello sviluppo tecnico con numerose inchieste nell’industria francese e in altri paesi europei²⁴.

Il lavoro come attività, così come il suo modo di intenderlo e concettualizzarlo nelle diverse discipline che l’hanno preso come oggetto di studio, è mutato nei diversi periodi storici. Prima del Mille in Europa prevaleva l’attività artigiana svolta nelle campagne per le esigenze delle corti di signori e grandi proprietari, il lavoro manifatturiero e l’agricoltura erano attività collegate poiché i lavori artigianali prevedevano la costruzione di strumenti agricoli o la lavorazione dei metalli, si trattava di un’economia puramente naturale dove non si lavorava in vista dello smercio²⁵. Dopo il Mille invece il lavoro artigiano si è trasformato profondamente a causa dell’affermarsi dell’economia cittadina e di regolari relazioni di mercato tra città e campagna che diedero una spinta alla specializzazione del lavoro, dagli artigiani che lavoravano per le necessità del mercato locale fino agli artigiani collegati al commercio a media e lunga distanza²⁶.

²³ La riflessione sociologica sul lavoro ha concorso a determinare cinque stadi distinti:

- 1) radicale trasformazione rispetto al passato,
- 2) serie di effetti a carico degli operai, sulle abilità, la posizione sociale o lo status,
- 3) reazioni da parte dei lavoratori,
- 4) interpretazioni sociologiche sulle cause e sulle conseguenze della trasformazione del lavoro,
- 5) interazione tra reazioni collettive e interpretazioni dell’accaduto.

²⁴ LA ROSA M, KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, Franco Angeli Editore, Milano, 1999, pag.51

²⁵ WEBER M., *Economia e società*, op. cit., pag.44

²⁶ NEGRI A., *Filosofia del lavoro*, Marzorati Editore, Milano, 1981, pag. 25

CORTONESI A., PICCINNI G., *Medioevo delle campagne. Rapporti di lavoro, politica agraria, protesta contadina*, Viella Editore, Roma, 2005, pag. 166

Le attività manifatturiere diventano mestieri diversificati e specializzati come dimostrano gli elenchi di abitanti delle città basso medievali che contengono centinaia di mestieri differenti; ad esempio nella città di Parigi del 1268 sono stati censiti 130 mestieri circa²⁷.

Nel mondo urbano, con la nascita delle città e lo scioglimento del vincolo, tipico del Medioevo, tra produzione manifatturiera e agricoltura, la bottega divenne la tipica unità produttiva, luogo di produzione e anche di formazione nella quale lavorava il maestro artigiano coadiuvato da uno o più lavoranti salariati, gli apprendisti che imparavano il mestiere per imitazione e correzione e i garzoni che si occupavano del lavoro pesante²⁸. Inoltre, sebbene alla base del lavoro artigiano ci fossero le conoscenze e le abilità tecniche necessarie, essenziali nel processo produttivo e un percorso formativo di durata pluriennale, esistevano due modelli di lavoro: da una parte gli artigiani che avevano la propria bottega, gli strumenti di lavoro e un'autonomia decisionale completa sul manufatto e dall'altra gli artigiani con autonomia limitata poiché dipendenti da un mercante o imprenditore che forniva la materia prima e rivendeva il prodotto finito.

Spesso le botteghe che vendevano lo stesso tipo di merci davano vita a delle aree specifiche dove si raggruppavano associazioni di mestiere o corporazioni fortemente gerarchiche e con statuti riconosciuti dal potere a causa della tendenza degli artigiani di difendere i propri interessi, nella toponomastica attuale si trovano vie che prendono il nome da uno specifico mestiere ad esempio piazza delle erbe o via degli orefici.

Ogni corporazione monopolizzava l'esercizio del mestiere a vantaggio dei membri regolando il prezzo dei manufatti, vigilando sulla concorrenza e stabilendo le modalità dell'apprendistato, dando vita a legami non basati su vincoli familiari ma su rapporti contrattuali stipulati tra persone libere.

Il lavoro da attività che utilizzava strumenti e pratiche antiche, si trasformò radicalmente con la prima rivoluzione industriale tra il 1760 e il 1830 circa quando divenne collettivo, segmentato, disciplinato e sorvegliato²⁹.

²⁷ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp. 533 e ss.

²⁸ BLOCH M., PROCACCI G., *Lavoro e tecnica nel Medioevo*, Laterza, Bari, 2001, pag. 134
FOSSIER R., *Il lavoro nel Medioevo*, Einaudi, Milano, 2002, pag. 129

²⁹ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp. 39 e ss.

Il sistema di fabbrica modificò il lavoro e l'ordine sociale, il modo di vivere e di pensare con cambiamenti radicali e irreversibili.

Le prime trasformazioni rivoluzionarie si verificarono nell'ambito della demografia, nell'agricoltura che occupava più dell'80 per cento della popolazione, nel commercio e nei trasporti segnando il passaggio dall'economia agricolo-artigianale ad un'economia industriale fondata sulla fabbrica che cambiò il metodo di produzione, le forme di organizzazione del lavoro e il rapporto uomo-lavoro³⁰.

La fabbrica divenne il luogo di lavoro separato dall'abitazione e il lavoro, strettamente vincolato alla macchina costantemente alimentata, era svolto sulla base di una divisione del lavoro semplificato con tempi imposti e disciplinato dai regolamenti che definivano le condizioni di assunzione e di licenziamento e regolavano i comportamenti e i divieti³¹. Tra il 1811 e il 1817 in varie zone dell'Inghilterra si svilupparono moti luddisti di operai di piccole fabbriche tessili che si opponevano all'introduzione delle macchine automatiche viste come una minaccia al loro mestiere³².

La fabbrica cambiò il significato antropologico e psicologico del lavoro: si distinguevano gli operai che lavoravano a tempo pieno, qualificati e non, dagli operai a tempo parziale, artigiani qualificati che lasciavano temporaneamente i villaggi; inoltre nel mercato della manodopera occupavano un posto rilevante le donne e i fanciulli che nel 1830 rappresentavano rispettivamente il 60 per cento e il 46 per cento dei lavoratori in fabbrica³³.

³⁰ HARVEY D., *La crisi della modernità*, op. cit., pag.132

³¹ Nel 1776 Adam Smith pubblicò le *Ricerche sopra la natura e le cause della ricchezza delle nazioni* dove spiegò il miglioramento delle capacità produttive ottenuto con la scomposizione di una professione in singole operazioni affidate a lavoratori differenti, con l'esempio della fabbrica degli spilli rispetto all'artigiano che fabbrica per intero lo spillo da solo, in tale caso la capacità produttiva aumenta da 240 a 4800 volte. Inoltre "in ogni altra arte e manifattura, gli effetti della divisione del lavoro sono analoghi a quelli di questa modesta industria".

GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.805

MAIFREDA G., *La disciplina del lavoro*, Mondadori, Milano, 2007, pag. 154

³² GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.805

³³ BUTERA F., *La divisione del lavoro in fabbrica*, Marsilio Editori, Venezia, 1977, pag. 115

BETTINI M., *Fabbrica e salario*, Belforte Editore, Livorno, 2002, pag. 40

Nel 1831 fu introdotta in Inghilterra una legge che limitava la giornata lavorativa a 12 ore giornaliere per i minori di 18 anni.

La figura dell'imprenditore era differente dal mercante imprenditore poiché costituiva una nuova figura sociale che investiva il capitale proprio trasformandolo in merce e assumendosi i rischi d'impresa³⁴.

Le dure condizioni di vita e le trasformazioni in atto provocarono forme di protesta sociale e nacquero società di mutuo soccorso finalizzate alla solidarietà reciproca e associazioni che rivendicavano migliori condizioni di lavoro, come accadde in Inghilterra nel 1825 quando i lavoratori inglesi ottennero il diritto di associarsi e obiettivi di democrazia politica³⁵. Le società di mutuo soccorso nacquero come esperienze di associazionismo per rispondere a tutte le necessità di difesa nel mondo del lavoro. All'epoca della Prima Internazionale, nel 1864, le società di mutuo soccorso erano importanti per i lavoratori tanto che i decenni tra il 1860 e il 1880 furono definiti "età d'oro delle società di mutuo soccorso". In seguito, nel periodo dal 1871 al 1893, le società si unirono tra loro nel patto di fratellanza.

Nel 1842 ci fu uno sciopero generale promosso dai Cartisti per esprimere il malcontento per le durissime condizioni di lavoro nelle fabbriche, questo portò ad un'ulteriore riduzione della giornata lavorativa a dieci ore nel 1847³⁶.

Nel 1848 ci furono alcune rivoluzioni come quella di Parigi il 23 febbraio, il 13 marzo quella di Vienna e il 18 marzo a Berlino³⁷. La lotta di classe si era basata su tre fattori principali ossia il rapporto tra lavoro salariato e capitale, la decadenza delle classi medio borghesi e del ceto contadino e lo sfruttamento delle classi borghesi. Nel 1867 Marx pubblicò il primo libro del *Capitale* dove analizzò la divisione del lavoro nella manifattura mettendola a confronto con la divisione del lavoro nella società e nella grande industria dove il talento dell'operaio viene soppiantato dal perfezionamento delle macchine³⁸.

³⁴ MUSSO S., *Tra Fabbrica e società*, Feltrinelli, Milano, 1997, pag.408

³⁵ COLAPIETRO CARDINALE V., MICCOLI A., *Miti e realtà della vita di fabbrica*, FrancoAngeli, Milano, 1998, pag.38

³⁶ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.805

³⁷ MARX K., *Lavoro salariato e capitale*, op. cit., pag.29

³⁸ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.408

Il capitalista, secondo la teoria di Marx, compra il lavoro con il denaro, ma più nel dettaglio gli operai vendono al capitalista, per una somma di denaro, la loro forza-lavoro che è una merce come qualsiasi altra.

Il denaro quindi esprime il rapporto con cui la forza-lavoro si scambia con altre merci e il salario è il prezzo del lavoro, ossia una parte di merce già preesistente con la quale il capitalista compra una quantità determinata di forza-lavoro produttiva.

Il lavoro è un'attività vitale per l'operaio che con il salario si assicura i mezzi di sussistenza necessari. Nel vecchio codice civile italiano del 1865 si usava definire il lavoro come *locatio* e si faceva la distinzione tra *locatio operis* che aveva come oggetto un risultato specifico, ricollegabile al lavoro autonomo, e *locatio operarum* che riguardava un'attività lavorativa senza il rischio del risultato³⁹.

Nel 1893 Durkheim nella *Divisione del lavoro sociale* interpretò la differenziazione del lavoro in settori produttivi e professioni distinte come uno dei maggiori fattori di solidarietà delle società moderne, in cui si presentano dilemmi che non possono essere risolti con un ritorno alla disciplina autocratica delle società tradizionali, ma solo per mezzo del consolidamento della specializzazione nella divisione del lavoro, che richiede forme di autorità differenti da quelle delle società precedenti⁴⁰.

³⁹ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp. 58 e ss.

⁴⁰ Già Ferguson, autore del *Saggio sulla storia della società civile* del 1767, e Smith avevano illustrato gli effetti positivi sulla produttività, senza trascurare gli effetti patologici che si verificano quando la produttività viene spinta all'eccesso. Ferguson denunciò la disparità di condizioni che risultavano dalla differenziazione e separazione di arti e professioni.

GIDDENS A., *Capitalismo e teoria sociale*, cit., pag.200

In una prospettiva temporale si può sintetizzare lo sviluppo delle società industriali e delle loro trasformazioni in tre fasi: la prima del lavoro e della nascente sociologia va dalla seconda metà del XIX secolo all'inizio del XX, dove il lavoro segna il mutamento sociale ma allo stesso tempo diventa alienazione; la seconda inizia con la teorizzazione dell'ingegnere americano Taylor⁴¹ e il nascente fordismo con la catena di montaggio dal XX secolo agli anni Sessanta-Settanta che coincidono con la fase più matura del fordismo nell'Europa occidentale, caratterizzata per il legame tra lavoro e integrazione sociale che si regge sul lavoro parcellizzato ma anche sicuro e la terza fase del post-fordismo e i nuovi modelli produttivi⁴².

Nel Novecento, quindi, nacquero e si svilupparono il taylorismo e il fordismo basati sulla divisione del lavoro dove ciascun lavoratore ha un compito ben definito da compiere in un lasso di tempo senza potersi sottrarre al suo impegno e senza nessuna iniziativa privata⁴³.

Secondo il modello taylorista, invece di maneggiare delle macchine i lavoratori diventano appendici delle macchine stesse e trasferiscono le caratteristiche qualitative del lavoro alla macchina⁴⁴. In tal modo la meccanizzazione riduce il lavoro a un ciclo di movimenti ripetitivi⁴⁵.

⁴¹ Nel 1903 Taylor pubblicò il manuale *Direzione d'officina* nel quale spiega scientificamente il principio della totale separazione tra le attività di preparazione del lavoro e le attività di esecuzione.

⁴² JAFFE H., ROMAGNOLI A., *Economia politica*, Editoriale Jaca Book, Milano, 1998, pag.125
MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, op.cit., pag. 11

⁴³ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.533 e ss.

⁴⁴ Il principio di Taylor non era una novità dato che già Ferguson aveva osservato che “le manifatture prosperano di più quando la mente viene consultata il meno possibile e quando l'officina può essere considerata come una macchina in cui le parti sono gli uomini”

AGLIETTA M., *Sul capitalismo contemporaneo*, Editore Bollati Boringhieri, Torino, 2001, pag. 113

⁴⁵ JAFFE H., ROMAGNOLI A., *Economia politica*, op.cit., pag.125

Le posizioni di partenza di Taylor riguardavano la necessità di creare il più alto livello di efficienza possibile della produzione di merci e profitto e trattare l'organizzazione sociale della fabbrica come una macchina perfetta, partendo dalle idee di alcuni precursori: gli esperimenti di Gilberth nell'ultimo decennio del XIX secolo e le opere di Ure e Babbage⁴⁶.

Taylor si propose di organizzare un modello composto di tre fasi: l'analisi delle caratteristiche del lavoro da svolgere, la creazione del prototipo di lavoratore adatto alla mansione e la scelta del lavoratore ideale che sarà formato per poi essere introdotto nell'azienda⁴⁷.

L'organizzazione scientifica del lavoro aveva lo scopo di aumentare la produzione e ridurre i costi, obiettivi che venivano perseguiti studiando analiticamente le mansioni date ai lavoratori, la posizione degli strumenti fino alla traiettoria dei movimenti delle mani degli operai grazie a misurazioni fino alla frazione di secondo, seguendo la logica del tempo metrico nella quale il tempo era calcolato in ogni punto degli impianti in modo che i dirigenti di grado più elevato conoscessero esattamente l'impiego di ogni uomo in ogni momento⁴⁸. Questo provocò nel 1912 il più grande sciopero europeo a Parigi da parte degli operai della Renault di Billancourt che si riversarono nelle strade per opporsi all'introduzione dei metodi di razionalizzazione di Taylor nelle loro officine⁴⁹.

Il fordismo, che prese avvio dalla prima catena di montaggio nella Ford Motor nel 1913 e maturò dal 1920, aveva messo in pratica la catena di montaggio, combinando il lavoro di massa, anche di operai senza qualifiche, di immigrati, donne e bambini con salari buoni che incentivavano il lavoro⁵⁰.

⁴⁶ HARVEY D., *La crisi della modernità*, op. cit., pag. 157

⁴⁷ BRAVERMAN H., *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi Editore, Milano, 1979, pp. 113-116

⁴⁸ SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999, pag. 40

⁴⁹ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.408

⁵⁰ Il lavoro a catena prevedeva che il prodotto scorresse davanti agli operai, ognuno dei quali deve compiere la stessa operazione entro un tempo determinato dallo scorrimento del nastro trasportatore, senza potersi allontanare dalla postazione se non sostituiti anche per un brevissimo lasso di tempo.

JAFFE H., ROMAGNOLI A., *Economia politica*, op.cit., pag.125

La peculiarità del fordismo era proprio l'uso della tecnologia nella catena di montaggio che aveva sapientemente abbinato la produzione in serie con il consumo di massa, per cui anche i lavoratori delle fabbriche erano consumatori dei prodotti finali⁵¹.

Il fordismo approfondì il taylorismo all'interno del processo lavorativo mediante l'applicazione di due principi complementari: l'integrazione di diversi segmenti del processo attraverso un sistema di nastri trasportatori e la fissazione del lavoratore ai propri compiti⁵². In questo modo il lavoratore perse il controllo sui ritmi di lavoro e l'esperienza lavorativa perse ogni significato in quanto svolgere per anni la stessa operazione non qualifica per mansioni più difficili e inoltre deteriora sia le capacità mentali sia quelle fisiche dei lavoratori⁵³. Inoltre, prima che Ford creasse fabbriche modello come quella di Highland Park, l'industria automobilistica si basava sul "talento artigianale, con abili operai che durante la giornata lavorativa compivano diversi lavori complessi sul motore o la scocca"⁵⁴. Tuttavia nel 1917, il 55 per cento della forza lavoro era composta da operai specializzati che dovevano compiere solo semplici operazioni ripetute⁵⁵.

⁵¹ MANGHI B., *Le trasformazioni del lavoro*, Vita e Pensiero Editore, Milano, 2007, pag. 7

⁵² JAFFE H., ROMAGNOLI A., *Economia politica*, op.cit., pag.126

⁵³ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag.409

⁵⁴ SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, op. cit., pag. 39

⁵⁵ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.533 e ss.

Il lavoro fordista ha comportato una serie di dinamiche che hanno determinato un modello di società, la cosiddetta società salariale fordista, basata sull'idea centrale di integrare la scientificazione del lavoro⁵⁶, l'integrazione verticale della produzione, la crescita dei volumi attraverso le economie di scala, la riduzione della varietà e della centralizzazione delle decisioni⁵⁷.

Per riferirsi alle trasformazioni del mondo del lavoro iniziate con la prima Rivoluzione industriale che vanta l'invenzione del treno e della ferrovia e la seconda Rivoluzione che ha prodotto l'automobile e l'aereo, si usa il termine postfordismo che sottolinea il superamento del modello fordista caratterizzato dal predominio dell'impresa con grandi concentrazioni di operai ed entrato in crisi a partire dal primo *shock* petrolifero del 1973, in seguito alla guerra del Kippur, sebbene già prima di quella data erano visibili segnali di crisi. La crisi del 1973 ebbe origine due anni prima quando gli USA sospesero la convertibilità del dollaro in oro mettendo fine al sistema monetario creato nel 1944 a Bretton Woods con conseguente instabilità dei mercati⁵⁸.

Il nuovo modello chiamato anche terza rivoluzione industriale, basata sull'elettronica, l'informatica e la telematica è in fase di definizione. Da allora il mondo del lavoro uniforme e standardizzato, disciplinato e caratterizzato dalla catena di montaggio si è trasformato in un mondo di lavori eterogenei e diversificati⁵⁹.

⁵⁶ La scientificazione è l'organizzazione sistematica del lavoro, al pari di una vera scienza basata su leggi precise, che ha come obiettivo la produttività massima che assicura prosperità e benefici sia per i dirigenti che per i lavoratori dipendenti, i quali devono essere selezionati, formati ed addestrati per svolgere al meglio il proprio lavoro. La scientificazione gode di alcuni principi quali l'apprendimento organizzativo, la meritocrazia, il controllo sociale e la socializzazione del lavoro che prevede la partecipazione dei lavoratori alla distribuzione delle mansioni tra operai e dirigenti; inoltre è prevista la supervisione del rendimento rispetto ad ogni specifico compito del lavoratore.

⁵⁷ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.533 e ss.

MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, op.cit., pag.39

⁵⁸ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, cit., pag. 74

⁵⁹ MANGHI B., *Le trasformazioni del lavoro*, op.cit., pag.7

Per spiegare la crisi del Novecento sono state individuate molteplici cause: sono venuti meno i presupposti strutturali su cui si basava il modello fordista ossia l'espansione del mercato di massa e l'utilizzo illimitato di manodopera; inoltre la domanda dei beni di consumo è cambiata perché vengono richiesti dai compratori beni diversificati e personalizzati, la domanda si modifica in continuazione per via dei bisogni che cambiano e per questo i beni sono meno durevoli ma più rinnovabili.

La grande concorrenza a livello mondiale ha portato all'ingresso dei paesi di nuova industrializzazione con le cosiddette Tigri Asiatiche⁶⁰ o i paesi BRICS⁶¹ che producono gli stessi beni di massa ma a costi più bassi per via dello sfruttamento dei lavoratori, per il basso costo della manodopera e per la diversa legislazione in tema di diritto del lavoro, mentre in Europa la forza sindacale ha conquistato aumenti salariali e condizioni di lavoro più sicure insieme a misure di protezione sociale a favore dei lavoratori indipendenti e misure di sostegno al reddito come indennità, pensioni, disoccupazione.

Le trasformazioni produttive si sono tradotte nell'abbandono della produzione di massa e la diversificazione dei beni prodotti; negli investimenti in settori avanzati come le biotecnologie; nella riduzione delle scorte di magazzino, nell'automazione dei cicli produttivi, nello snellimento della struttura delle imprese, nel decentramento produttivo e nella progressiva deindustrializzazione dei paesi più sviluppati che sono passati alla preminenza del settore terziario.

⁶⁰ Le Tigri Asiatiche, chiamate anche Dragoni, sono quattro paesi asiatici che hanno mostrato una crescita economica ininterrotta dal 1960 fino alla crisi del 1998: Taiwan, Corea del Sud, Singapore e Hong Kong considerate economie emergenti grazie al percorso di industrializzazione, crescita e cambiamento strutturale. In particolare Hong Kong e Singapore sono centri finanziari di importanza mondiale, mentre la Corea del Sud e Taiwan sono paesi leader nel campo delle tecnologie informatiche. Ad esse si affiancano le Tigri Minori: Malesia, Indonesia, Thailandia, Filippine paesi che si sono allontanati dall'economia di pura sussistenza.

⁶¹ BRICS è un acronimo usato in economia internazionale per individuare l'aggregato geo-economico formato da Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica, paesi emergenti dal punto di vista economico e commerciale e accomunati da caratteristiche simili quali un vasto territorio, la popolazione numerosa e abbondanti risorse naturali

Il diritto del lavoro, nato e sviluppatosi pensando al lavoro nell'industria manifatturiera, ha risposto a queste esigenze emergenti per adattare alla nuova realtà la regolamentazione rigida modellata a tutela del lavoratore subordinata della grande impresa. Ciò è avvenuto nell'ambito dell'Unione Europea preoccupata per i possibili effetti negativi che la flessibilità comporta per i lavoratori e consapevole che le nuove tipologie di lavoro coinvolgono i lavoratori come le donne, considerate categoria a rischio⁶². Autori come Gallino hanno assegnato un ruolo importante alla flessibilità, una delle principali trasformazioni nel mondo del lavoro avvenuta negli ultimi decenni, che viene vista come un processo di adattamento della vita del lavoratore alle esigenze delle organizzazioni produttive⁶³.

Per Gallino la flessibilità è figlia primogenita della globalizzazione, “non nel senso che esiste un processo universale chiamato globalizzazione al quale le imprese debbono forzatamente adeguarsi, ricorrendo tra gli altri, allo strumento del lavoro flessibile⁶⁴. Ma piuttosto nel senso che la globalizzazione è derivata dalla ricerca di una complessiva riorganizzazione della produzione, che per un verso premia le imprese che sanno usare la maggiore quota di lavoro flessibile e per l'altro impone di ricorrere a quest'ultimo al fine di ridurre i rischi dell'interdipendenza.”⁶⁵

La globalizzazione è il fenomeno di unificazione dei mercati a livello mondiale, connesso con la crescita dell'integrazione economica, sociale e culturale tra le diverse aree del mondo e consentito dalla diffusione delle innovazioni tecnologiche, che hanno spinto verso modelli di consumo e di produzione più uniformi⁶⁶.

⁶² CESAREO V., *Sociologia*, Vita & Pensiero, Milano, 1998, pag.241

⁶³ FERRERO M., PEROCCHIO F., *Razzismo a lavoro, Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*, FrancoAngeli, Milano, 2011, pag. 30

⁶⁴ ANDREOTTI A., *Globalizzazione*, Lampi di Stampa, Milano, 2007, pag.122

⁶⁵ GALLINO L., *Il lavoro non è una merce: Contro la flessibilità*, Laterza, Bari, 2009, pag. 34

⁶⁶ CESAREO V., *Le dimensioni della globalizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 2000, pag.151

La flessibilità è un elemento chiave della globalizzazione ed è funzionale alla globalizzazione stessa, inoltre alcune caratteristiche della flessibilità quali la delocalizzazione o l'indebolimento della capacità di controllo dello stato nazionale sui flussi finanziari sono indici importanti per i processi della globalizzazione⁶⁷.

Per Sennett il capitalismo flessibile, “con la sua pratica di spostare i lavoratori dipendenti da un tipo di incarico ad un altro, ha cancellato i percorsi lineari tipici delle carriere”⁶⁸. Sul piano economico i mutamenti del mercato del lavoro hanno comportato un allargamento dei differenziali retributivi nei paesi industrializzati e l'incremento della domanda di lavori ad alto contenuto di conoscenze, ma ha anche innescato un meccanismo “totalmente politico di attori, istituzioni, coalizioni transnazionali, quali Banca Mondiale, WTO, OCSE, imprese multinazionali, così come altre organizzazioni internazionali che praticano una politica economica neoliberale”⁶⁹. Sul piano culturale, la globalizzazione ha facilitato il progressivo abbattimento delle barriere spaziali fra le nazioni, indotto dallo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ma ha anche accresciuto l'enorme divario tra i paesi poveri e i paesi ricchi che, a sua volta ha contribuito ad alimentare fenomeni migratori che causano lo spostamento della forza lavoro⁷⁰.

In tempi recenti i flussi migratori prediligono l'Europa e soprattutto l'Italia, data la sua posizione strategica al centro del Mediterraneo, ma in passato la situazione era molto differente in quanto, come ricordò Aldo Moro in apertura della Conferenza nazionale dell'emigrazione nel 1975, trenta milioni di italiani sono emigrati nel primo secolo di unità nazionale⁷¹.

⁶⁷ TOSCANO M., *Homo instabilis, sociologia della precarietà*, Jaka Book, Milano, 2007, pag.176

⁶⁸ SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, op. cit., pag.9

⁶⁹ BECK U., *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma, 1999, pag.147

⁷⁰ BECK U., *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, op. cit., pag.147

⁷¹ CIUFFOLETTI Z. DEGL'INNOCENTI M., *L'emigrazione nella storia d'Italia*, Saggi Vallecchi, Firenze, 1978, pp.1-10

Ciò ha rappresentato il più consistente fenomeno di natura sociale della storia post-unitaria con una pausa nel periodo fascista per via della diffusione del mito nazionalista della nazione proletaria ma che ha avuto una ripresa a partire dal Trattato di Roma, che aveva aperto ai lavoratori dei paesi membri il libero accesso all'occupazione nei paesi della Comunità.

Subito dopo la seconda guerra, l'emigrazione riprese a ritmo crescente raggiungendo, nel periodo giolittiano in cui si riteneva che l'emigrazione fosse la risoluzione dei problemi del Mezzogiorno, la cifra di oltre 300mila emigrati all'anno. A partire dagli anni Sessanta si verificò l'accentuarsi di gravi squilibri territoriali⁷².

Negli ultimi anni è stata compresa l'importanza di una legislazione in materia di immigrazione, di un coordinamento delle strategie nazionali e della consapevolezza dell'integrazione; inoltre lo straniero è stato equiparato al cittadino nell'ambito dei diritti umani poiché persona titolare di diritti e libertà inalienabili⁷³. I motivi che costringono tante persone a spostarsi dal proprio paese e sopportare viaggi lunghissimi e spesso pericolosi sono molteplici: possono esistere fattori di espulsione per via di ragioni economiche, politiche, guerre, persecuzioni razziali, disastri ambientali dovuti a calamità naturali o lo sviluppo di malattie endemiche⁷⁴. Inoltre i migranti sono spinti da fattori di attrazione come la ricerca di un lavoro, sebbene molto spesso sia dequalificato e sommerso, oppure il desiderio di ricongiungersi con i familiari o ancora la possibilità di guadagno, sebbene questa opportunità sia alimentata da false informazioni provenienti dalle organizzazioni criminali, ma anche dai mass media e da altri immigrati, che raccontano la possibilità di emigrare grazie ad organizzazioni criminali che promettono scarsa efficienza dei controlli alle frontiere⁷⁵.

⁷² VALIANI L., *La storiografia italiana sul periodo 1870-1915*, Feltrinelli, Milano, 1970, pag.707

⁷³ GREPPI E., *La libera circolazione delle persone tra diritto internazionale e diritto comunitario*, Giuffrè, Milano, 1995, pag. 115

⁷⁴ COZZI S., *Migranti e clandestini, questione di confine*, Sapere 2000, Roma, 2007, pag 103

⁷⁵ PIGHI G., *Le migrazioni negate, clandestinità, rimpatrio, espulsione, trattenimento* F. Angeli, Milano, 2008, pag.72

Il Trattato di Roma del 1957, che ha istituito la Comunità Economica Europea, prevedeva libertà di circolazione ai lavoratori e garantiva la libertà di circolazione, ingresso e soggiorno con le stesse garanzie sociali nell'ambito dell'assistenza e formazione professionale⁷⁶.

Ciò ha avuto come risultato l'equiparazione tra straniero e cittadino membro della Comunità però il cittadino non è tutelato come individuo ma come operatore economico in una concezione mercantilistica⁷⁷.

Durante gli anni Ottanta la Comunità Europea ha iniziato a realizzare un ordinamento più consapevole della tutela dell'individuo distaccandosi dalla concezione puramente mercantilista della CEE e allargando la prospettiva ad una concezione globale che tiene conto dell'individuo. In questo contesto si possono ascrivere i progressi in materia di immigrazione prodotti in un periodo di tempo limitato⁷⁸. Anche il Parlamento europeo ha cercato di stabilire una politica comunitaria infatti tra il 1990 e il 1993 furono presentate numerose risoluzioni che affermavano un approccio più lieve nei confronti degli immigrati, da un lato per rafforzare lo status giuridico di chi risiede da tempo nella Comunità e dall'altro per la protezione internazionale⁷⁹.

L'Italia dopo la sua unificazione è stata luogo di emigrazione per via della frammentazione politica e della crisi economica, inoltre la diversificazione regionale e le spinte autonomistiche indussero molti cittadini ad emigrare prima verso il nord Italia e in seguito verso gli altri stati europei e l'America.

Nel secondo dopoguerra vi fu un incremento di emigrati fino agli anni Sessanta del Novecento quando il fenomeno si affievolì, le emigrazioni avevano rappresentato la possibilità di equilibrare il mercato del lavoro italiano e quello dei paesi stranieri che alleggeriva la disoccupazione italiana.

⁷⁶ CIUFFOLETTI Z., DEGL'INNOCENTI C., *L'emigrazione nella storia d'Italia*, op. cit., pag. 3

⁷⁷ LIGUORI A., *L'immigrazione e l'Unione europea*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2000, pag. 429

⁷⁸ NASCIMBENE B., *Libertà di circolazione delle persone, diritti dei cittadini dell'Unione europea e dei Paesi terzi*, Giuffrè, Milano, 1995, pag. 99

⁷⁹ GARBAGNATI M. G., *Immigrazione, diritto di asilo e libertà di circolazione delle persone nella prospettiva dell'Unione europea*, Editoriale Scientifica, Napoli, 1995, pp. 9-23

Negli anni Sessanta ci fu il boom economico che, grazie agli sviluppi nel campo tecnologico, favorì il ritorno di molti emigrati e anche un nuovo movimento di immigrazione in Italia, inizialmente dall'Africa e dall'America Latina. Negli anni Ottanta quindi vi fu la necessità di dare una configurazione giuridica agli immigrati dato che il sistema italiano era privo di norme sul fenomeno immigratorio.

La legge riconosceva l'esistenza del lavoro degli immigrati come caso eccezionale mentre a partire dalla metà degli anni Ottanta si riconosce che l'Italia non era più una società di emigrazione ma di immigrazione a causa dei numerosi flussi migratori e del loro consolidamento e la cittadinanza viene concessa agli stranieri che risiedevano da almeno dieci anni e dopo il compimento del diciottesimo anno di età. Infine ci si pose la questione della libertà di ingresso e di soggiorno. La posizione della Corte Costituzionale a riguardo è espressa in una sentenza del 1994, la numero 62, che spiega che la regolamentazione dell'ingresso e del soggiorno dello straniero nel territorio nazionale è collegata alla ponderazione degli interessi pubblici come la sicurezza o la sanità⁸⁰. La legge Bossi- Fini 30 luglio 2002, n. 189, recante norme in materia di "Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo" è stata oggetto di dibattiti e controversie per via della rigidità del trattamento giuridico previsto per gli immigrati in quanto essi devono possedere un contratto lavorativo sia per l'ingresso e sia per la permanenza in Italia, quindi il lavoro non viene visto come mezzo di crescita professionale dell'essere umano ma come strumento per non incorrere in sanzioni e la garanzia di un alloggio. La società italiana sebbene abbia una storia migratoria recente è costituita da una popolazione diversificata dal punto di vista etnico e culturale poiché si contano percentuali di culture estremamente diverse, per questo motivo si parla di società multiculturale e multietnica.

⁸⁰ SAVINO M., *Le libertà degli altri*, Giuffrè Editore, Milano, 2012, pag.28

1.2 Il lavoro organizzato

Secondo varie analisi sociologiche come quella di Negrelli, il mercato del lavoro è un elemento fondamentale che influisce sulle relazioni industriali e sulla regolazione del lavoro, ma è soprattutto luogo di formazione e di scambio sociale delle capacità di lavoro che definiscono le due dimensioni di saper fare, originato dal mestiere e di saper essere, ossia la libertà di partecipazione e riconoscimento nelle relazioni sociali come scrisse Amartya Sen, premio Nobel per l'economia nel 1998, nel suo testo *Lo sviluppo è libertà*⁸¹.

A partire dal secondo dopoguerra ci sono state innovazioni che hanno causato cambiamenti nel metodo di produzione e nel mondo del lavoro, ciò ha portato a dibattiti accesi da parte di economisti, sociologi e politici sulle conseguenze della disponibilità di risorse, informazioni e conoscenze. Come ritiene l'economista, attivista e saggista statunitense Rifkin il lavoro di massa non esisterà più ma sarà sostituito dalle tecnologie informatiche e da una nuova generazione di computer sofisticati che prenderanno il posto dei lavoratori⁸².

La teoria di Rifkin ha messo in rilievo una questione fondamentale della sociologia del lavoro e la tesi più accreditata è che, se prima delle rivoluzioni la maggioranza della popolazione praticava l'agricoltura e con la seconda rivoluzione l'automazione prese il posto dell'uomo nelle fabbriche, nella società contemporanea l'utilizzo dei computer crea un esubero dei lavoratori che diventeranno disoccupati.

L'esclusione dal lavoro per l'individuo equivale all'esclusione sociale e alla perdita dei mezzi di sussistenza, per questo rappresenta un potenziale pericoloso, perché il mercato non sempre riesce a risolvere il problema causato dal mercato stesso, portando ad una crisi radicale in cui i lavoratori si trovano in una situazione di precarietà e di provvisorietà⁸³.

⁸¹NEGRELLI S. *Sociologia del lavoro*, Laterza Edizioni, Roma, 2005, pag. 5

SEN A., *Lo sviluppo è libertà*, Mondadori, Milano, 2002, pag. 7

⁸² RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Mondadori Editore, Milano, 1997, pag.7

⁸³ TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, op. cit., pp.565 e ss.

La struttura del mercato del lavoro è un tema privilegiato dell'analisi economica e sociologica in Italia, l'evoluzione delle dinamiche competitive nel corso degli ultimi decenni ha indotto le imprese a organizzare soluzioni idonee a fronteggiare i cambiamenti in atto⁸⁴.

Nei paesi industriali avanzati si sono costituiti sistemi di relazioni industriali, ossia i rapporti tra attori individuali, collettivi e pubblici attraverso cui si stabiliscono le prassi che regolano le prestazioni e le remunerazioni, come li definisce Regini nella sua opera *La sociologia economica contemporanea*, volti alla stabilizzazione del rapporto di lavoro attraverso modelli di regolazione⁸⁵. Nella visione di Regini i modelli sono nove: la regolazione manageriale, la regolazione associativa e quella legislativa, la contrattazione individuale e quella collettiva, i patti sociali, il coinvolgimento dei dipendenti, la consultazione e la concertazione diffusa⁸⁶.

Il lavoro organizzato attuale è caratterizzato da misure di flessibilità che si traducono in una crescente differenziazione di posizioni lavorative; riduzione della possibilità di lavoro stabile e permanente; diffusione di lavori temporanei; aumento della variabilità degli orari e del tempo di lavoro; frammentazione della forza lavoro e indebolimento della capacità di associazione e infine indebolimento del confine tra spazi privati e lavorativi⁸⁷. La precarietà, la discontinuità e la flessibilità si espandono nell'Occidente, rappresentando un'analogia nelle tendenze di sviluppo del lavoro salariato, tra il primo e il terzo mondo⁸⁸.

⁸⁴ REYNERI E., *La catena migratoria*, Il Mulino, Bologna, 1979, pag.16

⁸⁵ PROIETTI F., *Il contratto di lavoro temporaneo*, Giappichelli Editore, Torino, 2000, pag.77

⁸⁶ REGINI M., *Modelli di capitalismo: le risposte europee alla sfida della globalizzazione*, Laterza Editore, Roma, 2000, pag. 7

⁸⁷ BENETTI M., REGINI M, ROMEO M. A., *Conflittualità e aspetti normativi del lavoro*, Edizioni Il Mulino, Bologna, 1978, pag. 17

⁸⁸ BECK U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro, Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Milano, 2000, pag.5

1.3 Il problema della disoccupazione

Il problema della disoccupazione nei paesi membri della Comunità Europea è stato trattato nel Libro Bianco di Jacques Delors che tutt'ora viene considerato un grande contributo per affrontare la crisi economica⁸⁹.

La politica economica europea dovrebbe favorire un processo di crescita fondato sugli investimenti piuttosto che sul consumo, attraverso l'introduzione di nuove tecnologie che migliorerebbero la competitività in un sistema in cui, secondo il rapporto di Delors, i salari reali dovrebbero aumentare di un punto percentuale in meno rispetto alla produttività. Secondo altre teorie la disoccupazione può essere interpretata come invenzione sociale come conseguenza del fatto che il mercato del lavoro venga visto come una costruzione sociale e come prodotto specifico di ciascuna società. Solow ad esempio ritiene il mercato del lavoro una vera e propria istituzione sociale, con vincoli e obiettivi specifici.

Nel momento della massima espansione del ciclo economico, la disoccupazione strutturale è rimasta alta in diversi paesi del mondo, sebbene il prodotto interno lordo e l'economia globale avessero avuto una crescita importante⁹⁰.

⁸⁹ Il Libro Bianco, presentato alla Commissione europea nel 1993, contiene numerose indicazioni di politica economica che i singoli Stati membri dovrebbero seguire per la disoccupazione, il cui tasso oscilla intorno all'11%. Inoltre in Europa il basso tasso di creazione di nuovi posti di lavoro e il basso livello degli investimenti nella Comunità sono dovuti alle politiche macroeconomiche adottate dagli Stati membri. Ciò ha avuto un effetto negativo sulla competitività e sulla crescita dell'economia europea che si espande ad un ritmo molto più lento rispetto al passato. Secondo l'analisi della Commissione, la recessione dei primi anni Novanta è stata causata dalla combinazione di un basso tasso di crescita potenziale e da errori di politica economica a partire dal 1987 quando vi è stata una politica monetaria su scala mondiale espansiva. Tale situazione si è protratta fino al 1990, determinando tensioni inflazionistiche e aumenti salariali. Il Libro Bianco di Delors ha indicato le scelte di politica economica da adottare per ridurre la disoccupazione che dipendono dal tipo di crescita a medio termine e che hanno conseguenze diverse sia sul piano economico quali una crescita modesta ed elevatissima intensità occupazionale oppure una crescita più sostenuta e maggiore intensità occupazionale.

⁹⁰ RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, op. cit., pag.7

I dati ufficiali della disoccupazione negli Stati Uniti mostrano un tasso esageratamente alto, ma lo stesso avviene anche nei paesi europei, per cui Germania, Francia e Italia fanno i conti con tasse esose, sistemi pesanti di previdenza sociale e stagnazione economica⁹¹. I leader del mondo degli affari e del lavoro hanno discusso sulle politiche migliori per contrastare il fenomeno, su come elaborare una politica del lavoro flessibile, abbassare le tasse e aumentare l'offerta di lavoro, guardando gli Stati Uniti come modello di esempio da seguire, soprattutto quando negli anni Novanta gli USA dichiaravano un tasso di disoccupazione del quattro per cento. Solo recentemente, però, uno studio dell'Università di Chicago ha stabilito che il tasso dichiarato era molto più elevato dei livelli europei perché, quando furono resi noti i dati ufficiali, non erano stati presi in considerazione i tassi di disoccupazione nascosta⁹², inoltre l'1,8 per cento della forza lavoro si trovava in carcere⁹³.

Il Regno Unito è stato il solo paese a seguire l'esempio degli Stati Uniti, e nel brevissimo periodo, tale scelta ha portato ad avere dei vantaggi, come un basso tasso di disoccupazione, tra i più bassi al mondo, e una crescita economica⁹⁴. Però attualmente il debito delle famiglie inglesi ha raggiunto la quota di 1400 miliardi di dollari poiché il suddito medio britannico spende circa il 120-130 per cento del suo reddito annuo, avvalendosi di strumenti come le carte di credito, rifinanziamenti sull'ipoteca della casa e prestiti, godendo della condizione di avere debiti più elevati degli americani⁹⁵.

⁹¹ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2005, pag. 7

⁹² La disoccupazione nascosta è l'eccesso di lavoratori impiegati in contesti rurali soprattutto nei paesi in via di sviluppo caratterizzati da una produttività marginale quasi nulla e dal salario a livello di sussistenza. Il lavoratore è occupato nel contesto sociale ma percepisce una remunerazione che basta solo per soddisfare i propri bisogni primari così la disoccupazione nascosta non è riflessa nella statistiche ufficiali. Tale concetto è stato applicato solo all'agricoltura arretrata dei paesi poveri ma in realtà si può applicare a qualunque situazione in cui un processo innovativo si diffonde e crea una produttività generale più alta.

⁹³ RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, op. cit., pag.9

⁹⁴ LA ROSA M, KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, FrancoAngeli, Milano, 2000., pag.115

⁹⁵ RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, op. cit., pag.11

Il problema della disoccupazione ha, quindi, occupato largo spazio nel dibattito politico, interessando analisi ufficiali e non; i cambiamenti di scenario a livello internazionale hanno evidenziato il problema nelle sue tre componenti: da una parte la dimensione congiunturale legata alla recessione economica, dall'altra una dimensione strutturale caratterizzata dalle dinamiche della divisione del lavoro e infine la dimensione legata all'innovazione tecnologica che ha consentito di incrementare i livelli produttivi senza un incremento di occupazione⁹⁶.

Le tesi che cercano di spiegare l'origine della disoccupazione seguono quattro direzioni: quella degli alti costi, sia del lavoro che del denaro, quella dell'inflazione che focalizza l'attenzione sulle politiche monetarie restrittive, quella del *mismatch* ossia del non incontro tra domanda di lavoro e offerta dello stesso e infine quella della non correlazione tra sviluppo e occupazione.

In Italia il problema della disoccupazione giovanile è aggravato dal regime familistico del welfare state, inoltre è il paese europeo in cui si spende meno per le politiche pubbliche a favore di chi cerca lavoro.

Altro dato fondamentale è lo scarto minimo tra i tassi di disoccupazione a causa del livello di istruzione poiché i lavoratori con un grado elevato di istruzione accettano di svolgere lavori per i quali sono richieste competenze inferiori a quelle acquisite durante il percorso scolastico e universitario, ciò può essere imputato al fatto che un titolo di studio elevato costituisce uno scarso vantaggio competitivo nella ricerca del primo lavoro, a causa della scarsa domanda di lavoro qualificato e della disponibilità della famiglia a sostenere i tempi di attesa, spesso molto lunghi, per la ricerca di un lavoro adeguato.

In Italia la società è meno mobile rispetto ad altri paesi europei dove vi è una più forte mobilità occupazionale ascendente e i lavori di livello inferiore sono transitori e non costituiscono un blocco nei gradini della gerarchia occupazionale⁹⁷.

⁹⁶ LA ROSA M, KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, op. cit., pag. 58

⁹⁷ DELL'ARINGA C., *Salari, incentivi e mobilità nell'economia italiana*, Vita & Pensiero, Milano, 2002, pp.17 e ss.

Inoltre l'Italia ha un tasso di occupazione più basso rispetto alla media europea, ciò viene imputato al Mezzogiorno che si differenzia dai livelli medi di oltre venti punti percentuali a causa delle incerte prospettive di cui dispongono i giovani e, sebbene negli ultimi anni l'occupazione sia cresciuta, ciò è avvenuto a ritmi lenti che si sono ulteriormente affievoliti a partire dal 2007.

Queste tendenze però, sono riscontrabili anche negli studi che hanno analizzato gli anni Ottanta in Italia, paragonandoli con gli anni Novanta: se nel primo periodo di riferimento la disoccupazione colpiva i giovani specialmente del sud, donne e lavoratori non qualificati, negli anni Novanta, con la fine del *baby-boom*, le politiche sono più orientate ai giovani, sebbene l'economia rimanga meno femminilizzata rispetto ad altri paesi europei⁹⁸.

⁹⁸ LA ROSA M, KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, op. cit., pag.19

1.4 I sindacati

I sindacati, riconosciuti dall'articolo 39 della Costituzione, sono organismi che coinvolgono i rappresentanti delle categorie produttive, che garantiscono le condizioni di flessibilità e sono stati previsti dallo Statuto dei lavoratori del 1970, frutto di anni di contestazioni e coronamento di esigenze particolari⁹⁹.

Il sociologo americano Frank Tannenbaum sostiene che il sindacato offra una solidarietà al lavoratore poiché è fondato sul gruppo e sulla società organizzata¹⁰⁰. Il sindacato diventa un attore economico primario nel momento in cui partecipa e determina gli obiettivi di politica economica di uno Stato, interpretando il ruolo di rappresentanza anche in anni segnati da bassa crescita economica o durante i tentativi di infiltrazione del terrorismo nel mondo del lavoro¹⁰¹.

In Italia nel corso del XIX secolo i lavoratori si associarono in movimenti solidaristici come le Società di mutuo soccorso; a partire dal 1880 lo sviluppo dell'industrializzazione favorì l'avvento di una nuova forma di organizzazione che si ispirava a principi quali il ricorso allo sciopero come strumento di difesa e la difesa dei lavoratori circa salari, orari di lavoro e condizioni dello stesso.

Nel 1890 si affermarono le Camere del lavoro, organismi di rappresentanza politica e sindacale, che nei primi anni del Novecento si organizzarono dando vita al Segretariato centrale; inoltre nel 1906 nacque la Confederazione Generale del Lavoro, che in seguito si scisse in Unione Sindacale Italiana di ispirazione rivoluzionaria e Confederazione Italiana Lavoro. Tuttavia nel 1922 nacque la Confederazione dei sindacati fascisti che si impose come sindacato di Stato, unico, obbligatorio e con poteri pubblici che non prevedeva il diritto di sciopero o la rappresentanza operaia.

Quando cadde il Fascismo la Confederazione Generale Italiana del Lavoro divenne un sindacato unitario e si appoggiò alle Camere del lavoro; in seguito si aggiunsero l'Unione italiana del Lavoro, di ispirazione repubblicana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, di ispirazione cattolica.

⁹⁹ MAZZOTTA O., *Diritto sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2014, pag.38

¹⁰⁰ TANNENBAUM F., *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma, 1995, pag. 34 e ss.

¹⁰¹ CICCONE B., *A chi serve il sindacato? I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma*, FrancoAngeli, Milano, 2010, pag.10

Con la nascita della Repubblica Italiana e della sua Costituzione, venne sottoscritto l'art. 39 che stabilì il principio secondo cui la regolamentazione dei rapporti di lavoro possa essere regolata da contratti collettivi stipulati a livello nazionale dai rappresentanti dei lavoratori, ossia i sindacati.

I sindacati perciò ricoprono il ruolo di garanti dei lavoratori che rappresentano, e siglano accordi in base alle loro differenti esigenze, cercando di risolvere le diverse problematiche che possono venire a crearsi all'interno della vita dei lavoratori.

Funzione cruciale che i sindacati svolgono oggi sono le intese con le parti sociali e la formazione del Contratto Collettivo Nazionale sul Lavoro. Il CCNL è un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni di rappresentanti dei lavoratori dipendenti e le associazioni dei datori di lavoro, ossia dalle rispettive parti sociali in seguito a contrattazione collettiva e successivo relativo accordo. Tali accordi hanno durata triennale e regolano sia gli aspetti normativi del rapporto di lavoro, sia quelli di carattere economico.

L'attenzione ai temi delle pari opportunità di genere e della conciliazione dei tempi di cura familiare e di lavoro caratterizza da anni le politiche sul lavoro. Le responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, rappresenta un freno alla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro e da qui si è sempre più fatta sentire l'esigenza di adottare "misure di conciliazione", ossia agevolazioni e misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa. A tale riguardo, una delle più importanti intese firmate negli ultimi anni, è stata quella siglata il 7 marzo 2011 dal Ministero del Lavoro e delle Parti Sociali sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro. Questa intesa è finalizzata a sostenere in modo tangibile la partecipazione femminile nel mercato del lavoro e ribadisce l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro anche attraverso gli strumenti della contrattazione di secondo livello¹⁰².

¹⁰² Detta anche contrattazione decentrata, integra il contratto collettivo nazionale di lavoro con ulteriori acquisizioni. Si distingue in contrattazione aziendale e contrattazione territoriale. La prima avviene a livello di singole imprese tra direzione aziendale, il sindacato interno e/o il sindacato territoriale. Integra il Ccnl con voci aggiuntive in materia di retribuzioni, come la

In tal modo si cerca di adeguare la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. Gli attori coinvolti si sono perciò impegnati a valorizzare le “buone pratiche” di flessibilità, in un’ottica di *family-friendly*, così in base a questa prospettiva è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare queste pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione¹⁰³.

produttività, orario, condizioni di lavoro, ambiente e sicurezza, formazione. La contrattazione territoriale scatta invece tra le parti sociali presenti in un determinato territorio.

¹⁰³ ESPOSITO M., GAETA L., *Istituzioni del diritto del lavoro e sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2013, pag.72

II CAPITOLO: IL LAVORO DELLA DONNA NEL PENSIERO FEMMINILE E FEMMINISTA

2.1 Le origini della questione femminile

Spesso il termine femminismo viene usato impropriamente nel linguaggio comune per riferirsi a qualsiasi azione di protesta o lotta delle donne o qualsiasi loro pensiero, a prescindere dai loro obiettivi e dal momento storico; invece si tratta di un movimento sociale diretto a “superare le condizioni di inferiorità di cui è oggetto la donna nel sistema politico ed economico, nell’educazione, nella famiglia, in ogni forma di relazione tra i due sessi”¹⁰⁴.

Si distingue il “vecchio” Femminismo nato nell’Ottocento, che mirava a ottenere la parificazione dei diritti civili e l’emancipazione della donna dal “nuovo” Femminismo degli anni Sessanta guidato da concezioni ideologiche e comportamenti collettivi più radicali con lo scopo di trasformare la condizione femminile in tutti i suoi aspetti iniziando dalla definizione culturale di donna.

Al giorno d’oggi vi è stato un ritorno di interesse al corpo dell’uomo e della donna come nuovo fulcro di studio, un luogo teorico da cui iniziare a interrogarsi in quanto l’uomo assume il significato di nuovo ente irriducibile e stabile, dopo che i paradigmi della modernità hanno smesso di dare risposte¹⁰⁵. Nel sistema capitalistico il corpo è centrale nell’ingranaggio della produzione, circolazione e consumo delle merci; niente è più disciplinato, controllato, consumato e organizzato del corpo dei lavoratori¹⁰⁶. Avviato dalla seconda ondata della riflessione femminista, l’uomo è dotato di nuovo di un corpo, luogo in cui si concentrano non soltanto le strategie disciplinari ma anche l’appropriazione da parte della più avanzata forma di capitalismo.

¹⁰⁴ ROSSI DORIA A., *Il primo femminismo*, Unicopli, Milano, 1993, pag. 9

GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag. 304

¹⁰⁵ BONAZZI A., *Manuale di geografia culturale*, Laterza, Bari, 2014, pag. 68

¹⁰⁶ HARVEY D., *La crisi della modernità*, op. cit., pp.60 e ss.

La cultura occidentale moderna ha assegnato al corpo maschile e femminile etichette e significati differenti, per cui la donna coincide con il proprio corpo e con la dimensione naturale mentre l'uomo trascende da tale coincidenza¹⁰⁷. La teoria femminista o “movimento delle donne”, quindi, ha iniziato a preoccuparsi di come il corpo delle donne sia diventato espressione delle relazioni di potere e sono le stesse proiezioni del potere a definire la forma del corpo femminile all'interno della dimensione sociale¹⁰⁸.

Dal Paleolitico al Neolitico le donne ebbero un rapporto economico e sociale di pari dignità con gli uomini e una sostanziale uguaglianza fra i sessi dovuta all'intercambiabilità dei ruoli¹⁰⁹. Le società primitive conosciute e studiate erano matrilineari, ossia la discendenza era calcolata in base alla madre, per questo il ruolo femminile era importante, dato che attraverso la maternità era legata la conservazione della specie¹¹⁰.

A partire dal 7° millennio a.C. le abitudini di vita cambiarono radicalmente e nell'arco di circa tremila anni, la donna si trovò ad essere gradualmente emarginata dalle attività economiche generali, contemporaneamente alla differenziazione più marcata dei ruoli sociali. Si svilupparono le società patriarcali, dove le donne venivano viste come deboli e inferiori rispetto all'uomo, convinzione rafforzata ancor di più dalle religioni¹¹¹. Le donne così si avviarono ad una lenta emarginazione, subordinate alle varie forme di autorità, confinate negli ambiti della civiltà materiale dove non erano in gioco ruoli di prestigio. Allo stesso modo venivano escluse dalla vita politica, dall'istruzione e dalla creazione artistica¹¹². Nel 1547 era stato proibito alle donne di Londra di “incontrarsi a parlare”, il proclama ordinava inoltre ai mariti di “tenere in casa” le proprie mogli¹¹³.

¹⁰⁷ BRAIDOTTI R., *Femminismo e crisi della modernità*, Donzelli, Roma, 1995, pag. 22

¹⁰⁸ CALABRÒ A, Grasso L., *Dal movimento femminista al femminismo diffuso*, FrancoAngeli, Milano, 2009, pag.8

¹⁰⁹ BONAZZI A., *Manuale di geografia culturale*, op. cit., pag. 73

¹¹⁰ PARCA G., *L'avventurosa storia del femminismo*, Arnoldo Mondadori Editore, Milano, 2005, pag.3

¹¹¹ GOLDMANN A., *Le donne entrano in scena*, Giunti Editore, Firenze, 1996 , pag. 114

¹¹² CAMMAROTA A., *Femminismi da raccontare*, FrancoAngeli, Milano, 2007, pag. 40

¹¹³ ROWBOTHAM S., *Donne, resistenza e rivoluzione*, Einaudi, Torino, 1972, pag.16

Nel diritto romano le donne erano considerate un possesso del marito e non individui a sé e nel Medioevo la terra veniva lasciata in eredità solo per discendenza maschile.

Il Femminismo è stato la prima forma di identità pubblica che le donne si sono date alla fine del 1600¹¹⁴. Il luogo in cui sorsero le prime formulazioni dell'idea femminista fu Venezia, dove alcune di loro ebbero i mezzi culturali per produrre idee nuove e per avviare una battaglia intellettuale.

A quell'epoca si accese una disputa in merito alle capacità e al ruolo sociale delle donne che avevano guadagnato una consapevole partecipazione alla vita politica, artistica e culturale, sebbene molte fossero ancora escluse dai livelli alti di istruzione. Le logiche conseguenze di queste idee si fecero presto sentire: un libello intitolato *La sottile vendetta delle donne* apparve nel 1640 per criticare gli scritti ostili al femminismo. Le autrici protestavano sia contro il duplice criterio di valutazione della moralità sessuale sia contro il tipo di istruzione limitata e chiusa consentita alle donne¹¹⁵. Esse sostenevano che i detrattori delle donne fossero uomini che non avevano avuto successo in amore o uomini che avevano sposato donne bisbetiche. Queste citavano le scritture in propria difesa per spiegare che le donne non erano nate per essere suddite o schiave.

Le donne della rivoluzione puritana non pretendevano una rappresentanza al governo, queste erano ancora incapaci di formulare rivendicazioni in termini politici; le donne che nel 1642 presentarono al Parlamento la petizione contro il papismo spiegarono che il motivo era solamente l'uguaglianza agli uomini, non la presunzione e la superbia. Alla tesi dell'inferiorità ontologica della donna nei confronti dell'uomo si opposero donne d'eccellenza, divenute figure esemplari di cultura come la poetessa Moderata Fonte, Lucrezia Marinelli, autrice di un celebre libro sulla nobiltà delle donne, e Arcangela Tarabotti, suora benedettina che propose la propria idea femminista dall'interno della vita di clausura¹¹⁶.

¹¹⁴ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, FrancoAngeli, Milano, 1987, pag.7

¹¹⁵ ROWBOTHAM S., *Donne, resistenza e rivoluzione*, Einaudi, 1972, Torino, pag. 19

¹¹⁶ NOBLE D.F., *Un mondo senza donne*, Bollati Boringheri, Torino, 1994, pag. 21

Apparvero alcuni contributi rilevanti sulla questione femminile nel dibattito politico grazie a Cartesio e Locke, i quali proponevano l'autonomia di pensiero affinché la donna conoscesse il suo essere¹¹⁷. I movimenti politici e religiosi coinvolsero anche le donne e posero per la prima volta il problema del ruolo della figura femminile all'interno della famiglia e nella società¹¹⁸.

I principi dell'etica protestante, quali l'eguaglianza spirituale di tutti gli esseri viventi davanti a Dio, furono fonte di ispirazione, in quanto potevano rappresentare la premessa per un discorso sulla parità dei sessi¹¹⁹. Le indicazioni femministe che provenivano dalla Riforma, furono raccolte esclusivamente dalle sette radicali sorte al tempo della guerra civile in Inghilterra, che cercavano di estendere il contenuto democratico stimolando le donne alla riflessione sulla loro condizione di diseguaglianza. In questo contesto non ebbe grande incidenza il fatto che esse svolgessero azioni di protesta collettiva e presentassero petizioni al Parlamento per rivendicare l'autonomia politica femminile¹²⁰.

L'Illuminismo, la rivoluzione francese e quella industriale crearono un clima favorevole alla diffusione del femminismo¹²¹. Già a partire dagli ultimi anni del Settecento in Europa si svilupparono movimenti femminili che avevano come scopo il raggiungimento dell'uguaglianza politica, economica e giuridica tra uomini e donne. Durante la rivoluzione industriale, il passaggio dal lavoro artigianale alla produzione di massa, fece sì che le donne potessero lavorare nelle fabbriche dove portarono avanti lotte per ottenere parità di trattamento salariale con gli uomini. Nell'Illuminismo fiorì un'anima femminista, infatti, a partire dall'idea del filosofo parigino Claude-Adrien Helvetius, venne proposta la parità concreta dei sessi¹²². Su questo concetto si basarono tesi come quelle di Condorcet (1743-1794), Bentham (1748-1832) e Mary Wollstonecraft (1759-1797) che posero le premesse per il dibattito dei tempi seguenti¹²³.

¹¹⁷ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, Mondadori, Milano, 2002, pag.86

¹¹⁸ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, cit., pag. 8

¹¹⁹ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op. cit., pag. 95

¹²⁰ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, op. cit., pp. 8-9

¹²¹ CAMMAROTA A., *Femminismi da raccontare*, op. cit., pag. 43

¹²² CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op. cit., pag. 3

¹²³ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, op. cit., pp. 10-11

La scrittrice inglese Mary Wollstonecraft, compagna del politico William Godwin, dopo letture, studi e riflessioni che le permisero di cogliere le implicazioni femministe della filosofia dei lumi, scrisse un saggio sulla questione femminile, *Rivendicazione dei diritti delle donne* (1792), divenuto poi famoso. L'autrice intendeva collocare la parità sociale e politica delle donne nel contesto del programma illuministico circa i diritti dell'uomo, alla donna così si chiede l'intelletto su cui fondare la propria moralità e felicità¹²⁴. *Vindication* fu una delle opere della Wollstonecraft che offrirono una sintesi del passato, un compendio che fondamentalmente portò a cambiare il modo di pensare del futuro¹²⁵.

Rousseau privilegiava la donna per le qualità di dolcezza e spiritualità, questa visione del ruolo femminile influenzò il movimento delle donne della rivoluzione francese. Tuttavia le sue idee direttamente tradotte furono considerate antitetiche rispetto alle aspirazioni intellettuali e creative delle donne¹²⁶. Rousseau offriva una giustificazione al ruolo femminile nell'organizzazione della società capitalistica, disse che le donne dovevano imparare, che la loro subordinazione non era solo nel loro rapporto con le cose, con Dio, la politica e la produzione, ma anche nel loro rapporto con tutto il mondo esterno. La donna era identificata come parte della natura. La grande rivoluzione rappresentò una tappa fondamentale nella storia del femminismo poiché le donne divennero partecipi delle vicende politiche e per la prima volta furono avanzate richieste specifiche di emancipazione, anche con dimostrazioni pubbliche¹²⁷. Nel breve scritto *I diritti della donna e della cittadina* di Olympe de Gouges, nata nel 1748 e fatta ghigliottinare da Robespierre nel 1793, vi era espressa la rivendicazione del suffragio delle donne¹²⁸.

Tale opera fu dedicata alla regina Maria Antonietta, da lei considerata come una donna oppressa¹²⁹.

¹²⁴ WOLLSTONECRAFT M., *A Vindication of the Rights of Woman*, 1792, trad. it. di F.

Ruggiero, *I diritti della donna*, Editori Riuniti, Roma, 1977

¹²⁵ ROWBOTHAM S., *Donne, resistenza e rivoluzione*, op. cit., pag. 41

¹²⁶ Ivi, pag. 37

¹²⁷ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op. cit., pag. 119

¹²⁸ Ivi, pag. 8

¹²⁹ CORONA CORRIAS M., *Alle origini del femminismo moderno*, FrancoAngeli, Milano, 1996, pag. 79

L'articolo 1 della dichiarazione afferma che “la donna nasce libera e resta uguale all'uomo nei diritti”, “i diritti naturali sono la libertà, la proprietà, la sicurezza e la resistenza all'oppressione” nell'articolo 2 e nell'articolo 11 “la donna deve poter esprimere liberamente i suoi pensieri e le sue opinioni”¹³⁰.

La donna nasce libera e ha gli stessi diritti dell'uomo, ha il pieno esercizio dei diritti naturali e non ha altri limiti se non la perpetua tirannia che le oppone l'uomo, questo era il pensiero di Olympia de Gouges, che inoltre affermava, che se la donna ha il diritto di salire sul patibolo deve avere anche il diritto di salire sulla tribuna¹³¹.

Durante la rivoluzione le donne rivendicarono i propri diritti come fece la parigina Felicita de Keralio con il *Quaderno delle rivendicazioni della Donna* nel quale afferma che accanto ai numerosi doveri alle donne spettavano anche diritti politici. Le parigine organizzarono la protesta divulgando le loro idee e creando Club Femminili che furono poi sciolti e in seguito fu negato loro non solo il diritto di voto ma anche il diritto di associazione. Durante le giornate della grande rivoluzione le donne del popolo di Francia combatterono contro la tirannia e per la libertà. Gli uomini non accolsero tale dichiarazione così le organizzazioni di donne vennero sciolte e vietate e la figura femminile uscì dalla rivoluzione senza il riconoscimento dei propri diritti e con la mancata conquista di un posto nella costruzione e direzione della nuova vita economica, politica e sociale.

Molte donne furono stimolate dalle parole d'ordine rivoluzionarie. Nei *Cahiers de doléances*, le richieste riguardavano sia la parità con il coniuge sia l'eguaglianza politica¹³². Sul piano politico nacque la Società delle donne repubblicane rivoluzionarie, sorta nel 1793 e vicina alla sinistra radicale degli *enragés* in francese “gli arrabbiati”.

¹³⁰ BRUZZESE M., *Le filosofie*, Liguori Editore, Napoli, 1994, pp. 181-183

¹³¹ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, Editori Riuniti, Roma, 1979, pag.9

¹³² I *Cahiers de doléances* o Quaderni delle lamentele, erano dei registri nei quali le assemblee incaricate di eleggere i deputati agli Stati Generali annotavano critiche e lamentele della popolazione soprattutto sul l'abolizione dei tributi e dei privilegi di alcune classi sociali. L'uso dei *Cahiers* risale al XIV secolo, ma i quaderni più famosi sono quelli del 1789 che, secondo ordini del monarca, ogni assemblea avrebbe dovuto compilare per rendere note critiche o richieste.

Qui le donne rivoluzionarie si riunivano a discutere in assemblee e società popolari insieme agli uomini o in associazioni di sole donne, per preparare delegazioni e rivendicazioni.

La legislazione civile e politica, che costituì il modello per la legislazione di quasi tutti gli stati d'Europa sancì l'inferiorità della donna.

Il codice di Napoleone mise la donna sotto tutela come proprietà dell'uomo e la società capitalistica del diciannovesimo secolo poggiò sulla famiglia, consacrata da quel codice come esclusiva e antisociale, considerandola l'istituzione primaria rivolta alla conservazione e trasmissione del patrimonio. Anche in Italia ci furono opere che denunciavano la situazione di inferiorità della donna come quelle di Rosa California¹³³ e di Carolina Lattanzi¹³⁴, che fu tra le prime ad evidenziare i limiti della legge in materia di divorzio e diritti patrimoniali e fondò con il marito il *Corriere delle Dame*, settimanale femminile che diresse fino alla sua morte, nel 1818.

Il vero e proprio femminismo nacque nell'Ottocento come espressione della profonda delusione lasciata nelle donne dal mancato riconoscimento dei loro diritti, già solennemente affermati dai filosofi e dai poeti dell'Illuminismo e della rivoluzione¹³⁵. L'orizzonte etico-politico del femminismo ottocentesco è stato quello dell'egualitarismo fra i sessi e della emancipazione giuridica ed economica della donna.

¹³³ Rosa California pubblicò nello Stato Pontificio il libro *Breve difesa dei diritti delle donne*, in cui aveva ribadito il rifiuto di ridurre i caratteri propri delle donne alla loro conformazione fisica e biologica e l'ingiustizia di giudicare moralmente le donne basandosi sulla loro condizione, conseguenza di un marcato stato di minorità sociale.

¹³⁴ Carolina Lattanzi scrisse il libro *Sulla schiavitù delle donne*, dedicato alla "cittadina Rose Josephine Bonaparte", in cui denunciò come le religioni avessero costretto in tutto il mondo le donne a restare in posizione di subalternità: in India bruciate sul rogo del marito deceduto, in Occidente perseguitate come streghe e rinchiusi nei conventi; il diritto di famiglia negava loro il divorzio, le escludeva dall'eredità, per loro "il più dolce dei legami viene trasformato nella più pesante delle catene" e "se gli uomini lottavano contro un tiranno, le donne lottavano contro mille tiranni: i padri e i mariti". L'opera di Lattanzi si conclude con l'affermazione che "non la natura, ma gli uomini hanno sempre ostacolato l'emancipazione della donna".

¹³⁵ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.15

Secondo Bachofen, giurista svizzero molto stimato nell'Ottocento, la vita sociale degli uomini si svolge secondo una linea evolutiva, lungo la quale possono essere identificati periodi diversi di sviluppo: il principio che muove la storia è la contrapposizione del principio femminile con quello maschile¹³⁶.

La vita è regolata da leggi imposte con la forza fisica da individui di sesso maschile ad individui di sesso femminile, ma alla superiorità fisica dell'uomo la donna oppone la vocazione religiosa dato che è portata al divino, conducendo così l'umanità ad una fase di civilizzazione grazie all'opposizione alla violenza maschile.

Nel corso dell'Ottocento le femministe si sono impegnate, oltre che su obiettivi specifici, anche su tematiche riguardanti i diritti umani e civili in senso ampio: le lotte per la libertà di pensiero e di associazione, per l'abolizione della schiavitù e della prostituzione e per la pace.

Il movimento ha convissuto con il socialismo che ha costituito un baluardo politico e un elemento di amplificazione delle tematiche e delle idee specificamente femministe.

Le teorie femministe di primo socialismo si differenziarono a seconda delle concezioni ideali e dei contesti sociali di provenienza¹³⁷.

In Inghilterra il dibattito socialista si confrontò con la realtà capitalistica riassumendosi nella partecipazione alle lotte sociali e sindacali¹³⁸. Anne Wheeler femminista e socialista, già impegnata in un raffronto tra femminismo fourieriano, sansimoniano e oweniano, fece da tramite fra il gruppo di Saint-Simon protagonista del primo movimento delle donne in Francia e i primi gruppi di socialisti utopistici inglesi¹³⁹.

Il filosofo William Thompson scrisse la più importante opera femminista nel contesto inglese *Appello di metà del genere umano, le donne, contro la pretesa dell'altra metà, gli uomini, di mantenerle nella loro schiavitù politica, civile e domestica*¹⁴⁰.

¹³⁶ BACHOFEN J. J., *Il potere femminile*, Il Saggiatore, Milano, 1977, pag. 10

¹³⁷ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, op. cit., pag. 21

¹³⁸ SCARAFFIA L., ISASTIA A. M., *Donne Ottimiste*, Il Mulino, Bologna, 2002, pag. 30

¹³⁹ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, op. cit., pag. 23

GOLDMANN A., *Le donne entrano in scena*, op. cit., pag. 60

¹⁴⁰ CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, op. cit., pag. 19

Non solo donne colte e altolocate ma anche donne del ceto operaio e piccolo-borghese furono coinvolte dal movimento socialista e da quello femminista e individuarono finalmente una strategia specifica per affrontare la "questione femminile". Si formò la "*National Society for Woman's Suffrage*", diretta da Lydia Becker e la "*Ladies National association*" di Josephine Butler, impegnata anche per una regolamentazione se non abolizione della prostituzione.

Nel nostro paese la donna è sempre stata in una situazione più arretrata di quella delle donne negli altri paesi e anche nel Risorgimento manifestò questa sua inferiorità, non partecipando in modo diretto e attivo per l'indipendenza nazionale¹⁴¹.

Tuttavia nella storia di quel periodo si fecero importanti i ruoli della contessa Maffei, che nel suo salotto riunì i patrioti intellettuali di Milano, di Maria Alighieri Gozzadini, che creò un focolare acceso del patriottismo, di Adelaide Ristori, grande artista drammatica e patriota e infine di Anita Garibaldi¹⁴².

Nomi di umili donne del popolo apparirono nella storia del Risorgimento come le popolane di Milano che, durante le cinque giornate, aiutarono a portare viveri e munizioni ai combattenti sulle barricate e alcune di esse combatterono fino alla morte, come Giuseppina Lazzeroni e Luisa Sassi che parteciparono alla lotta nelle dieci giornate di Brescia. Si trattò di una piccola minoranza che non aveva dietro di sé un movimento patriottico femminile. La scarsa partecipazione era causata dall'arretratezza della società italiana nel suo complesso, ma la rivoluzione italiana avviò un movimento di risveglio nazionale e popolare.

L'unificazione del 1861 sancì la creazione di uno stato moderno, borghese ma unitario e indipendente, laico e costituzionale. Tuttavia la borghesia italiana ebbe sempre paura delle masse e non volle una rivoluzione democratica che rinnovasse a fondo la società nazionale. Per eludere la rivoluzione popolare, la borghesia sostituì al moto di rivoluzione delle masse la conquista regia e si alleò con la vecchia classe dell'aristocrazia terriera con cui spartì il potere, escludendo il popolo delle campagne e delle masse popolari della città¹⁴³.

¹⁴¹ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.11

¹⁴² ALERAMO S., *La donna e il femminismo*, Editori Riuniti, Roma, 1978, pag. 143

¹⁴³ Ivi, pag 147.

Il femminismo giunse soltanto nei ristretti circoli intellettuali, dai quali la maggioranza delle donne rimase estranea.

Le donne che volevano elevarsi sul livello comune per mezzo degli studi non trovarono alcun inciampo nella legislazione italiana. La prima laurea fu conseguita nel 1877 a Torino, in Medicina e Chirurgia, seguirono a poca distanza lauree in Lettere, Giurisprudenza, Matematica e Scienze Naturali. Tuttavia fino al 1890 solo una ventina di donne erano laureate¹⁴⁴. Nacque però con il tempo un primo interesse verso i movimenti femministi già sviluppati negli altri paesi, si diffusero notizie riguardanti il femminismo battagliero americano e anche sul femminismo inglese, ciò portò alle prime adesioni di donne borghesi e di ceti medi alle avanguardie femministe¹⁴⁵. Le suffragette adottarono nuovi metodi di lotta, che da una parte provocarono dispute e scontri, arresti e condanne ma anche una trasformazione nella famiglia. Le donne italiane piccolo-borghesi avevano mostrato interesse alla trattazione dei problemi femminili e avevano formato ristretti gruppi che aderirono alle idee femministe internazionali, quali il Consiglio internazionale delle donne e l'Alleanza internazionale per il suffragio femminile. Queste associazioni avevano un orientamento più familiare poiché ritenevano che i veri compiti della donna erano la maternità e l'educazione dell'uomo¹⁴⁶.

La diffusione delle idee democratiche e socialiste e la crescita dei sindacati avevano prodotto un miglioramento delle condizioni di lavoro anche della donna. Nei paesi più avanzati, infatti, furono sancite innumerevoli leggi che controllavano il numero delle ore di lavoro svolte da tutte le operaie di sesso femminile, riconoscendo a esse anche i permessi di maternità. Tuttavia, la donna continuò ad essere tenuta in una condizione di inferiorità sia nella vita sociale che in quella familiare: nel lavoro, per esempio, erano meno salariate rispetto agli uomini, non potevano frequentare l'università e non avevano ancora ottenuto il diritto di voto: questo era il caso di paesi come l'Italia¹⁴⁷.

¹⁴⁴ ALERAMO S., *La donna e il femminismo*, op. cit., pag. 144

¹⁴⁵ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag. 66

¹⁴⁶ Ivi, pag. 72

¹⁴⁷ ALERAMO S., *La donna e il femminismo*, op. cit., pag. 147

Proprio per rivendicare il diritto di voto, nella seconda metà dell'Ottocento, nacquero i primi movimenti delle suffragette¹⁴⁸.

Nel 1869 l'economista e filosofo John Stuart Mill scrisse il trattato *The subjection of women*, nel quale individuò come causa della mancanza dei diritti civili della donna, la subordinazione di quest'ultima all'uomo, identificandola come forma di schiavitù, espressione del rapporto schiavista del passato. In seguito a tale opera, le donne inglesi presero coscienza della propria situazione e ottennero, grazie alla creazione di movimenti femministi, il diritto di voto nei Consigli Municipali e di Contea, nel 1880¹⁴⁹. Esse ricorsero alla lotta aperta, disturbando comizi dei deputati, incendiando negozi ed edifici pubblici. Quando fallì la *National Union* seguì la creazione della WSPU, *Women's Social and Political Union*, che si prefiggeva come principale obiettivo l'estensione del suffragio alle donne, come forza esterna alle formazioni partitiche, da parte dell'attivista politica Emmeline Pankhurst e le sue due figlie che continuarono la lotta iniziata dalla madre.

Le suffragette dovettero affrontare vecchi pregiudizi contro le donne: la stampa le mise in ridicolo, i loro comizi si svolgevano in mezzo all'indifferenza o all'ostilità della gente, la polizia era dura nei loro riguardi. Per farsi ascoltare fecero scioperi della fame, s'incatenarono ai lampioni del gas per non essere portate via durante le dimostrazioni e sommersero il Parlamento inglese di richieste scritte. Nel 1905 alcune suffragette furono arrestate per aver gridato degli slogan a favore del voto per le donne durante una riunione del Partito Liberale. Il governo fu costretto a rilasciare le scioperanti che presentavano condizioni di salute critiche per via dello sciopero della fame. Nel 1912 le suffragette proclamarono la Guerra delle Vetrine e incendiarono due stazioni ferroviarie e perseguirono altre forme di protesta piuttosto violente. Nel 1913 la suffragetta Emily Davison rimase uccisa nel tentativo di fermare il cavallo del re Giorgio V. Questa venne considerata la prima martire del movimento.

¹⁴⁸ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op. cit., pag. 18

¹⁴⁹ GOLDMANN A., *Le donne entrano in scena*, op. cit., pag. 56

Le femministe statunitensi lottarono non meno tenacemente per tutto l'Ottocento, senza ricorrere ad azioni violente come fecero le donne suffragette inglesi ma con manifestazioni, parate e marce di protesta per sensibilizzare l'opinione pubblica. Abigail Adams scrisse al marito, uno dei padri della Costituzione Americana che era necessario ascoltare il parere delle donne perché esse non si consideravano tenute a rispettare nessuna regola che non fosse stata decisa anche da loro. L'8 marzo 1908 si verificò a New York un terribile episodio: 129 operaie morirono durante un improvviso incendio all'interno di un edificio. Soltanto nel 1920 le donne statunitensi conquistarono il diritto di voto e gli effetti di tale lotta, ebbero valore ed efficacia nello sviluppo generale del paese¹⁵⁰. Il movimento femminista si era fatto strada inizialmente in Inghilterra e negli Stati Uniti ma in seguito anche in quasi tutti i paesi d'Europa, dove le donne riuscirono ad eguagliare l'uomo in tutti i campi e ad ottenere il diritto di voto¹⁵¹. In Inghilterra tale diritto venne loro concesso nel 1918 quando il Parlamento inglese decise di riconoscere il diritto di voto inizialmente alle donne mogli dei capofamiglia con più di 30 anni e qualche anno dopo a tutte le donne inglesi senza distinzioni. Nancy Astor è stata la prima donna eletta nel Parlamento inglese, per il Partito Conservatore, il 1° novembre 1919¹⁵². In Italia il movimento delle suffragette inizialmente era noto solo in alcuni suoi aspetti più esteriori e stravaganti, a volte anche caricaturali¹⁵³. Più tardi le leader del nascente movimento femminista furono la giornalista Anna Maria Mozzoni, scrittrice di *Orientamento Socialista* e la scrittrice Anna Kuliscioff, che fu tra i fondatori del Partito Socialista, ma già dagli esordi delle loro rivendicazioni queste furono considerate le portavoce delle stravaganze di una minoranza esaltata, suscitando disprezzo e diffidenza¹⁵⁴.

¹⁵⁰ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.17

¹⁵¹ BERTELOTTI T., SCATTIGNO A., *Il femminismo dagli anni Settanta*, Viella Edizioni, Roma, 2005, pag.193

¹⁵² FRAIRE M., *Lessico politico delle donne: teorie del femminismo*, FrancoAngeli Editore, Milano, 2002, pag. 67

¹⁵³ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.15

¹⁵⁴ VERONESI E., *Un viaggio al femminile lungo quarant'anni, dai congressi femministi italiani del 1908 alla caduta del fascismo : una rilettura della stampa, dei libri, delle leggi sulla donna : una ricerca negli archivi di Stato*, M&B Publishing Editore, Milano, 2004, pag. 188

2.2 Le condizioni del lavoro femminile dall'unificazione italiana fino alla formazione della Costituente

Le nuove ideologie democratiche e socialiste insieme allo sviluppo dei nuovi sindacati, avevano apportato dei miglioramenti nelle condizioni di lavoro anche delle donne. Uno degli esempi più noti è stato quello dei paesi più avanzati, dove furono decretate nuove leggi che controllavano il numero delle ore di lavoro svolte dalle operaie di sesso femminile, riconoscendogli anche i permessi di maternità.

Nonostante ciò le donne continuarono a trovarsi in una situazione di inferiorità, sia nella vita sociale che in quella familiare: nel lavoro, per esempio, ricevevano salari inferiori rispetto agli uomini, non potevano frequentare l'università e non avevano il diritto al voto¹⁵⁵. Ciò avveniva in paesi come l'Italia, durante la fase dell'Unificazione, periodo in cui l'economia era prevalentemente agricola e l'industria moderna iniziava a svilupparsi¹⁵⁶. Circa trecentomila contadine, verso il 1870, lavoravano alla filatura domestica di lino e di canapa, dodicimila telai infatti erano sparsi per la campagna. Con l'ingresso della donna nel mondo del lavoro industriale e della produzione capitalistica, le disuguaglianze si fecero ancora più evidenti. Questo periodo ha mostrato i numerosi patimenti e le profonde ingiustizie che le donne e i fanciulli erano costretti a subire all'interno delle fabbriche, come l'essere sfruttati e sottopagati¹⁵⁷.

Il basso salario delle donne era giustificato con l'affermazione che ciò che serviva per il mantenimento di moglie e figli fosse già compreso nella retribuzione del capofamiglia, per cui alla donna si concedeva meno del 50 % di quanto veniva dato agli uomini. A questa giustificazione seguiva la teoria dell'inferiorità fisica e del minor grado di istruzione e specializzazione tecnica con la conseguente minor produttività sul lavoro.

¹⁵⁵ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.15

¹⁵⁶ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op. cit., pag. 18

¹⁵⁷ Ibidem.

Il Capitalismo si servì della donna lavoratrice come strumento di concorrenza nei confronti dell'uomo lavoratore per la riduzione dei salari¹⁵⁸.

Le donne entrarono quindi nei processi di produzione con l'eredità della vecchia subordinazione all'uomo, subendo condizioni di inferiorità a causa sia dei salari minori sia perché l'attività lavorativa si svolgeva in locali ristretti e umidi, fattore che causò la morte per molte di queste, a causa della tisi. Infatti questa causava il restringimento della cassa toracica, l'asma e la deformazione della colonna vertebrale, con conseguenti dolori fino a quando la tisi non metteva fine alla loro esistenza¹⁵⁹.

Questo accadeva nell'industria tessile, la prima sviluppatasi in Italia, dove i proprietari delle manifatture reclutavano donne e bambini per compensare l'arretratezza degli impianti e dei macchinari con lo sfruttamento del lavoro a buon mercato. Negli ultimi anni dell'Ottocento a Monza vi erano opifici costituiti da locali angusti dove lavoravano fino all'alba bambini che sarebbero dovuti essere all'asilo e arrivavano al lavoro portati in braccio dalle madri.

Molti scrittori hanno reso nota della presenza, negli opifici tessili, di bambine di cinque anni, impiegate per tredici ore giornaliere in inverno e quindici- sedici ore in estate. Nei filatoi ad acqua il lavoro era continuo, durava tutta la notte e in Lombardia lavoravano quindicimila bambini compensati con un salario di 20-24 centesimi al giorno. Nelle filande lavoravano bambine dai cinque ai dodici anni, il lavoro durava fino a quindici ore al giorno ed era compensato con 30 centesimi giornalieri. Nelle tabelle dell'impiego della manodopera i dati erano chiari: nel 1876 su duecentomila salariati impiegati nell'industria della seta, 65 mila erano fanciulli, 120 mila erano donne e solo 15 mila erano uomini¹⁶⁰.

Nel 1886, dopo una serie di denunce e proteste, il Parlamento e il Governo furono costretti ad emanare le prime leggi sul lavoro per tutelare donne e fanciulli. Con tali leggi si limitò il lavoro a sei ore giornaliere e si proibì il lavoro notturno ai bambini sotto i dodici anni. Tuttavia la prassi era far lavorare i fanciulli sei ore in una fabbrica e sei ore in un'altra, eludendo la legge appena emanata.

¹⁵⁸ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.21

¹⁵⁹ Ivi, pag . 27

¹⁶⁰ Ivi, pag. 29

Anche l'industria del tabacco occupava le donne, insieme all'industria meccanica ed estrattiva, particolarmente nelle miniere di zolfo in Sicilia, dove ci furono ondate di sdegno popolare, considerando le deformazioni fisiche che presentavano donne e bambini.

Migliaia di donne furono occupate nell'industria dell'abbigliamento dove gli orari di lavoro non avevano limiti e le retribuzioni erano misere: le cucitrici, le ricamatrici, le sarte e le modiste erano categorie in grande aumento specialmente nelle grandi città che rifornivano la provincia dei prodotti di abbigliamento. Anche le donne della borghesia dell'Italia settentrionale erano costrette a dare un contributo alle insufficienti risorse della famiglia e furono impiegate come scrivane, segretarie e contabili nelle aziende. La minore retribuzione ne facilitava l'assunzione e caratteristiche come la diligenza, la precisione e la docilità ne rendeva proficuo il lavoro. Tutto questo inoltre avveniva sempre ai gradi bassi della qualifica professionale, perciò gli stipendi delle impiegate erano addirittura inferiori a quelli delle operaie¹⁶¹.

Inoltre migliaia di donne lasciarono le case di campagne e divennero salariate nelle risaie della Pianura Padana e del Vercellese, ingrossando le schiere di altre donne reclutate negli opifici e nelle fabbriche. Uscirono dal mondo della casa ed entrarono nel mondo produttivo del lavoro socialmente organizzato, impreparate a difendersi, ignare e disarmate, con il marchio dell'inferiorità e una retribuzione ingiusta¹⁶². Questo ha fatto sì tuttavia che la donna diventasse indipendente, togliendo la supremazia dell'uomo nella casa e producendo un mutamento di rapporti fra i due sessi. Le donne italiane, salariate, operaie, braccianti, impiegate e lavoratrici, gettate nella produzione capitalistica percorsero i loro primi passi creando le premesse per un movimento di emancipazione femminile.

La Grande Guerra modificò la situazione in cui stavano maturando le idee per un movimento femminile italiano democratico, fin dal XIX secolo le guerre erano state accompagnate da movimenti di liberazione contro le istituzioni assolutiste e, partecipando a quelle guerre, la borghesia lottò per le decisioni del popolo, per la libertà di lingue, di costume, per l'indipendenza nazionale aprendo la via allo sviluppo della civiltà moderna capitalistica.

¹⁶¹ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.73

¹⁶² Ivi, pag.36

Il Capitalismo divenne Imperialismo poiché ai singoli capitalisti succedettero i monopoli, padroni assoluti dei mercati che dominavano e dominano la scena mondiale.

Nacquero così le guerre imperialistiche, non lotta antifeudale della borghesia progressiva ma di contesa feroce fra i potenti dell'industria; per soddisfare la cupidigia dei monopolisti italiani che avevano bisogno di nuovi mercati. In questo contesto l'Italia aggredì l'Abissinia e nel 1913 depredò le terre turche in Africa. Per motivi analoghi nel 1914 tutto il mondo entrò in conflitto e si accese una guerra tra gli stati imperialisti che si contendevano il dominio dei mercati. Nel corso della Prima Guerra Imperialistica Mondiale, l'avanguardia femminile allargò le sue file perché le necessità della guerra portarono nella produzione un gran numero di donne chiamate a sostituire gli uomini mobilitati al fronte.

La guerra tolse due milioni di uomini al lavoro nelle campagne, tuttavia la produzione agricola non diminuì, l'indice scese da 100 nel 1914 a 88 nel 1915, ma risalì a 95 nel 1916, a 98 nel 1917: al diminuito lavoro degli uomini supplirono valorosamente le donne. Anche nella produzione industriale la manodopera femminile si sostituì a quella maschile nei lavori di meccanica leggera, detonatori e proiettili¹⁶³.

Le circolari ministeriali del 23 agosto e dell'11 ottobre 1916 avevano previsto la sostituzione nella misura dell'80 per cento, ma con la circolare del 19 marzo 1917 si ordinò che la manodopera femminile fosse utilizzata anche per lavori più grossi: negli stabilimenti militari di produzione bellica da poche migliaia all'inizio della guerra fino a duecentomila nell'ottobre del 1918¹⁶⁴.

Nel momento dell'armistizio su un totale di 900mila operai occupati per le lavorazioni della guerra, il 33 per cento era costituito da operai senza obblighi militari ma il 22 per cento da donne e il 6,5 per cento da ragazzi.

Mutò profondamente la domanda dei tessuti, per il fabbisogno di uniformi e indumenti militari, coperte da campo, sacchi a pelo e rifornimenti vari quindi crebbe notevolmente il numero delle operaie negli stabilimenti tessili soprattutto nei lanifici del Biellese, in Lombardia, Veneto e Toscana.

¹⁶³ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.83

¹⁶⁴ Ibidem

Nel 1917 diventò necessaria l'emanazione di leggi speciali, ad esempio il decreto legge numero 570 del 15 marzo 1917 per porre limiti agli orari eccessivi e notturni, per regolare la vigilanza igienica e sanitaria nelle fabbriche e disciplinare i salari.

Fu nominato un Consiglio del Lavoro Femminile ma le leggi e disposizioni erano formulate in modo troppo generale per avere applicazione e le donne continuarono a lavorare nelle fabbriche con salari e trattamenti ingiusti.

A Torino lottarono per il salario, ventimila cucitrici addette al confezionamento degli indumenti militari ma il compenso assegnato dall'amministrazione militare non giunse subito alle operaie che, appoggiate dalla campagna giornalistica riuscirono a concordare con la Lega Industriale salari che ammontavano al doppio di quelli praticati in quel periodo. Nel dicembre 1915 scioperarono le filatrici e ottennero anch'esse un aumento di paga¹⁶⁵.

La lotta delle lavoratrici era principalmente incentrata contro la guerra: la volontà di pace mosse vaste ondate di popolo e penetrò nel corpo della nazione¹⁶⁶. I moti popolari del giugno 1914 furono ricordati con il nome di *Settimana Rossa* per via dei morti, feriti e carcerati ma avevano segnato un momento significativo della lotta condotta da uomini e donne alla vigilia della guerra.

Nell'agosto del 1914 la guerra si accese e la maggior parte delle lavoratrici manifestò la propria avversione al conflitto e all'intervento dell'Italia con scioperi come quello di Torino del 19 maggio 1915: una moltitudine di donne e uomini si radunò intorno alla Camera del lavoro e fu dispersa dalle Forze dell'Ordine. Accrebbe il malcontento popolare a causa dei lutti e dei sacrifici che la guerra apportava al popolo, per il rincaro della vita e per l'insufficienza dei salari. Nell'agosto del 1917 le operaie di Torino entrarono nuovamente in lotta per chiedere un aumento dell'indennità di carovita: questa rivolta lasciò un'impronta profonda nella coscienza dei lavoratori e delle lavoratrici torinesi. Le donne erano il vero e proprio punto di forza poiché i moti ebbero inizio da una manifestazione di donne che sostavano ore e ore davanti ai fornai per avere il pane rifiutandosi di andare a lavoro, lo sciopero diventò generale.

¹⁶⁵ ADDIS SABA M., *La corporazione delle donne*, Vallecchi Editore, Firenze, 1988, pag.39

¹⁶⁶ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.85

La rivoluzione russa del 1917 dava coraggio alle donne e soprattutto alle lavoratrici di Torino sebbene in Italia arrivassero poche e confuse notizie.

La rivolta fu domata con la forza, con l'uccisione di uomini, donne e bambini con l'aiuto di reggimenti speciali, nonostante ciò rimase viva la volontà delle donne di lottare contro la guerra: l'odio divenne speranza e volontà di creare un mondo migliore, speranza che animò tutto il primo dopoguerra.

Alla fine della guerra il popolo chiese il rispetto delle promesse fatte, ma il movimento di masse lavoratrici non aveva alle spalle un partito forte, capace di rinnovare la nazione. Il Partito dei Lavoratori era dominato dai riformisti e si esaurì in lotte interne; la Confederazione Generale del Lavoro era diretta dagli stessi riformisti e tradì le speranze dei lavoratori. Dal fallimento del vecchio Partito Socialista nacque il Partito Comunista Italiano. Le donne lavoratrici affluirono nelle leghe e nei sindacati, parteciparono alle lotte, agli scioperi e all'occupazione delle fabbriche, organizzarono e mantennero la disciplina del lavoro¹⁶⁷.

Per quattordici anni le operaie hanno lottato per migliorare le condizioni di vita e il salario con scarso successo, dopo l'armistizio serpeggiò un vivo malcontento a causa di un incidente a Pralafra dove un'operaia fu maltrattata e le colleghe protestarono e furono licenziate. Il 19 gennaio 1920 fu indetto uno sciopero generale per la revoca dei licenziamenti e per il riconoscimento degli organismi operai. Gli stabilimenti operai furono requisiti e gestiti dall'Ispettorato del Lavoro dopo una lotta di cinquanta giorni e la partecipazione di 2200 donne e 500 ragazzi¹⁶⁸.

Il Sindacato Tessile della provincia di Torino che nel 1919 contava 2000 soci, salì a 15 mila tesserati e sostenne 80 agitazioni tra cui quelle che interessavano le 30mila lavoratrici tessili della provincia: le operaie ottennero aumenti di salario notevoli, conquistarono le otto ore e il riconoscimento delle Commissioni Interne. Lotte analoghe furono condotte in tutto il resto dell'Italia, vi erano donne alla direzione di sezioni sindacali importanti e Argentina Altobelli dirigeva la Federazione Nazionale dei lavoratori della Terra, detta anche Federterra.

¹⁶⁷ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.93

¹⁶⁸ Ibidem.

In quegli anni si lottava in Inghilterra, in Germania, in Svezia, in Olanda e in America per i diritti civili e politici della donna, per l'elettorato femminile e contro l'istituto giuridico dell'autorità maritale.

Anche in Germania si erano distinte donne di notevole valore come le socialiste Rosa Luxemburg e Clara Zetkin.

La prima si era opposta attivamente alla guerra, era stata arrestata e reclusa fino alla fine del conflitto mondiale, poi diresse le lotte dei lavoratori che reclamavano il mantenimento delle promesse fatte ai combattenti. Nel gennaio del 1919 furono uccisi migliaia di lavoratori e tra questi vi era la stessa Rosa Luxemburg, barbaramente trucidata e il cui corpo fu gettato in un canale.

Clara Zetkin si occupò durante tutta la sua vita del problema di essere donna. Era nata nel 1857 e aveva diretto un giornale femminile socialista, era una dirigente socialista che aveva collaborato al lavoro preparatorio per la fondazione della II Internazionale nel 1889, partecipò a tutti i congressi richiamando l'attenzione sulla donna e al congresso di Copenaghen propose la celebrazione annuale di una Giornata internazionale della donna, l'8 marzo di ogni anno¹⁶⁹.

In alcuni paesi europei e in America il movimento femminista aveva ottenuto qualche successo soprattutto nel campo del diritto elettorale¹⁷⁰. Così nel 1918 il diritto di voto fu riconosciuto alle donne in Inghilterra, nel 1919 in Germania, Austria, Svezia e Cecoslovacchia, nel 1920 negli Stati Uniti, nel 1922 in Ungheria e nel 1923 in Olanda.

In Italia la situazione era differente: le impiegate lottavano per il pane e per i diritti sul lavoro, le associazioni femminili avevano creato Comitati per la pace, per la protezione dei minori e per l'assistenza sanitaria, ma questi erano lontani da ogni contatto con le masse femminili. I maggiori legami con le donne li avevano le organizzazioni cattoliche: l'Associazione delle Donne Cattoliche e la Gioventù Femminile Cattolica¹⁷¹. Tuttavia in queste associazioni non veniva considerato il problema dell'emancipazione femminile.

¹⁶⁹ La Giornata internazionale della donna è stata istituita negli Stati Uniti a partire dal 1909 e in Italia dal 1922, per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le violenze cui sono state oggetto e sono ancora, in tutte le parti del mondo.

¹⁷⁰ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag. 108

¹⁷¹ ADDIS SABA M., *La corporazione delle donne*, op, cit. pag.45

Il movimento femminile socialista subì gli effetti della crisi che indeboliva il socialismo italiano; il Partito Comunista pose il problema dell'emancipazione femminile tra i temi della sua definizione politica, a Torino nel 1921 si aggiunse uno scritto chiamato *Il nostro femminismo* sull'Ordine Nuovo, il giornale diretto da Antonio Gramsci.

Nel 1926, a novembre, Mussolini abolì ogni residua libertà e garanzia costituzionale e in una notte furono arrestati i deputati comunisti, 5mila antifascisti furono arrestati, furono sciolti i partiti e fu istituito il Tribunale Speciale Contro l'Antifascismo¹⁷². Il Partito Comunista non obbedì all'ordine e passò alla totale clandestinità, le attiviste aiutarono a mantenere i collegamenti e ad assistere i compagni carcerati o confinati, a riprodurre la stampa clandestina.

Il progresso della donna che si è verificato nella maggior parte dei paesi dopo la Prima Guerra Mondiale, non si verificò in Italia, anzi fu stroncato dall'avvento del Fascismo che spinse la donna indietro di decenni. Nei primi anni il Fascismo mascherò l'azione repressiva dietro atteggiamenti demagogici come il progetto di legge sul voto amministrativo alle donne nel 1925, che venne respinto dai parlamentari fascisti contrari al suffragio femminile sebbene limitato ad una categoria ristretta di donne. Le elezioni amministrative furono abolite, le libere amministrazioni comunali sostituite dalla podestà fascista, la donna fu respinta nuovamente e segregata in casa, esclusa dalle professioni e dalle scuole¹⁷³. Nel 1927 furono escluse le donne dall'insegnamento di Lettere e Filosofia e inoltre queste potevano lavorare negli impieghi pubblici e privati solo nella proporzione massima del 10 per cento del numero di posti.

Come se non bastasse un decreto fascista impose il doppio delle tasse alle studentesse delle Scuole Medie e dell'Università. Di conseguenza si bloccò il processo di alfabetizzazione femminile e negli anni dal 1921 al 1936 tale processo non aumentò con il ritmo precedente.

¹⁷² LUPU S., *Il fascismo, la politica in un regime totalitario*, Donzelli Editore, Roma, 2005, pp. 5 e ss.

¹⁷³ *Ibidem*

Il Consiglio nazionale delle donne italiane nel 1923 non si oppose a quelle regole retrograde ma ripiegò sul tema della restaurazione della famiglia e le associazioni femminili cattoliche avevano come obiettivo solo la restaurazione del potere della Chiesa: in questo senso finirono per diventare organi ausiliari del Fascismo¹⁷⁴. I Fasci Femminili si erano costituiti nel 1921, senza riuscire ad avere vita, poi vennero ricostituiti nel 1925 con i compiti di “assistenza ed educazione fisica della donna in vista della prevenzione del decadimento della razza”, la ricostruzione delle famiglie, la ripresa delle piccole industrie femminili e l’avviamento delle donne ad opere assistenziali.

I Fasci rimasero un’organizzazione di poche donne e non ebbero stretti legami con le masse popolari femminili che accolsero con poco interesse la propaganda fascista. L’assistenza del Fascismo era diretta all’incremento demografico tant’è che nel 1927 venne devoluta una tassa sui celibi all’Opera Nazionale Maternità e Infanzia (ONMI), come incoraggiamento alla prosperità.

Secondo i dati del 1936, pubblicati nel 1939, un milione di donne erano occupate nell’industria, ossia il 25 % della popolazione, nell’amministrazione pubblica 200 mila donne e nelle amministrazioni private 31 mila. Da una parte si cercava di mandar via le donne dalle amministrazioni pubbliche e private, mentre nelle fabbriche esse continuavano a rappresentare il 75% della manodopera dell’industria tessile, il 40% della manodopera nell’industria del cuoio, il 50% nell’industria della carta e il 14% in quella meccanica. La guerra aumentò il numero delle operaie fino al 1940, sebbene la propaganda fascista dipingesse la donna come “angelo della casa”, esse costituivano il 30% di tutta la manodopera industriale¹⁷⁵.

Quando furono sciolte le organizzazioni dei lavoratori i padroni ebbero via libera per ridurre i salari e intensificare gli orari di lavoro, infatti dal 1926 al 1932 la curva delle retribuzioni era in continua discesa fino alla riduzione dei salari del 20 % e si arrivò a riduzioni del 40-50 %.

Nel 1932 le tariffe orarie in Piemonte si abbassarono notevolmente, per gli uomini da 2,30 a 1,50 lire e per le donne da 2,00 fino a 0,60. Inoltre si tolse alle contadine ogni possibilità di guadagno e si tornò a forme di servitù nelle campagne.

¹⁷⁴ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.132

¹⁷⁵ LUPO S., *Il fascismo, la politica in un regime totalitario*, op. cit., pp. 5 e ss.

I sindacati fascisti accentuarono il distacco tra salari degli uomini e delle donne e si perse la conquista delle otto ore lavorative che tornarono ad essere undici e dieci per i fanciulli. Le operaie si opposero con resistenza tenace, nel 1921 parteciparono alla lotta in difesa delle proprie organizzazioni e molte di loro furono assassinate brutalmente¹⁷⁶.

Dopo l'avvento del Fascismo al potere, le lavoratrici ricominciarono la lotta per il pane e per il salario, a Molinella, nel 1924 le spigolatrici resero la tessera del sindacato fascista per protesta ma i fascisti fecero uso del vetriolo ferendo molte di loro.

Due mila ragazze che lavoravano i tabacchi a Milano e Bologna e le tessitrici del Salernitano si rifiutarono di aderire ai sindacati fascisti, le lavoratrici coraggiosamente si difesero e affrontarono le prime lotte, represses dalle Squadre Fasciste¹⁷⁷.

Dal 1926 furono inviati al confino 5 mila antifascisti, furono arrestate 50 mila persone, vennero assassinati nelle carceri centinaia di uomini e donne e nove furono condannati a morte. Alle normali forze di polizia si aggiunsero gli organi speciali della Milizia fascista, i reparti politici delle questure, le sezioni politiche dei commissariati: in totale un complesso di 20 mila agenti segreti¹⁷⁸. Durante gli anni della resistenza antifascista clandestina, le donne ebbero parte attiva, furono infatti presenti non solo nelle battaglie aperte ma anche nel lavoro nero, mantennero i collegamenti tra i gruppi antifascisti, trasportarono la stampa clandestina, portavano informazioni e direttive, suscitarono proteste, per sfuggire all'arresto varcavano le frontiere clandestinamente e anche in esilio continuarono la lotta. La maggior parte di esse erano militanti nei partiti antifascisti, facevano parte degli organismi dirigenti dei loro partiti e avevano grandi responsabilità. Queste inoltre avevano l'appoggio delle donne del popolo, che aiutavano la lotta in mille modi: offrivano rifugi, recapitavano informazioni, provvedevano a trovare luoghi per le riunioni.

¹⁷⁶ LUPPO S., *Il fascismo, la politica in un regime totalitario*, op. cit., pag 32

¹⁷⁷ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.141

¹⁷⁸ Ibidem

Secondo i dati raccolti da Anna Lorenzetti 112 donne comparvero davanti al Tribunale Speciale Fascista, 57 furono condannate con pene fino ai 30 anni di reclusione per un totale complessivo di 368 anni, due donne morirono in carcere, Iside Viana e Lea Betti¹⁷⁹. Ulteriori ricerche sulle condanne del Tribunale Fascista furono compiute dall'Associazione Nazionale Perseguitati Politici Antifascisti Italiani ANPPIA che raccolse dati completi e precisi sulle donne dal 1927 fino al 1943. Centinaia di donne si susseguirono al confino, numerose donne scontarono anni e anni di reclusione, nel carcere esse studiavano per essere preparate alla vita e alla lotta politica.

Con l'aiuto delle emigrate in Francia, nel luglio 1934 le donne antifasciste italiane parteciparono al Congresso mondiale delle donne contro la guerra, a Parigi crearono un Comitato femminile italiano che organizzava manifestazioni contro la guerra e pubblicò la rivista *Voce delle donne*.

Il Fascismo aveva soppresso tutti i diritti e tutte le libertà del popolo con un regime di terrore e delitti, alle donne era chiesto solamente di essere soldati per la conquista fascista, per questo erano state inquadrare in diverse organizzazioni, come nelle Donne Fasciste, nelle Giovani Fasciste, nelle Massaie Rurali. Le donne non occupate avevano subito un isolamento passivo, ma non erano state conquistate da queste organizzazioni¹⁸⁰.

Quando la guerra colpì il popolo e le case crollavano sotto i bombardamenti tutte le donne capirono che era giunto il momento di farla finita con la guerra e con le persone responsabili di ciò. Nel 1942 il Comitato Antifascista Per l'Unione del Popolo Italiano chiamò le donne alla lotta contro la guerra, così a Torino, l'8 marzo 1943 in occasione della Giornata Internazionale della Donna, migliaia di donne convocate alcuni giorni prima, si recarono in Piazza Castello per manifestare per la pace. Nelle fabbriche la manifestazione durò per giorni e anche a Milano le operaie proseguirono le manifestazioni iniziate a Torino.

¹⁷⁹ LUPU S., *Il fascismo, la politica in un regime totalitario*, op. cit., pp. 34 e ss.

¹⁸⁰ Ivi, pag 51

Il ventennio fascista, sebbene avesse arrestato la marcia delle donne e disorganizzato le forze non riuscì a deviarne il cammino, anzi diede al movimento un'avanguardia valorosa di donne che in quegli anni tenne saldamente il proprio posto: nelle fabbriche, dove serbò viva la resistenza allo sfruttamento nelle campagne e dove mise a nudo la sconfitta e la miseria dei salariati e dei contadini per chiamarli alla lotta mentre nelle città aveva invece ritessuto le file dei difensori della libertà. Poche di numero ma valorose, le donne avevano piantato radici per il movimento femminista successivo¹⁸¹.

La guerra di liberazione fu il secondo Risorgimento italiano che si presentò con caratteri nuovi. Mentre nella lotta per l'unificazione la partecipazione popolare era stata respinta, il nuovo Risorgimento fu caratterizzato da una larga partecipazione delle masse popolari, fu questa una lotta del popolo.

Le donne erano presenti in grandissimo numero, non mancarono le eroine che avevano cooperato spontaneamente nel momento della catastrofe nazionale l'8 settembre 1943. Molte donne diedero un valido contributo alla liberazione, un contributo aperto e diretto che esplose all'improvviso ma che aveva radici nella resistenza sommersa e segreta.

Nel novembre del 1943 alcune donne appartenenti ai partiti del Comitato di Liberazione Nazionale si riunirono a Milano e gettarono le basi per un'organizzazione femminile aperta a tutte le donne che volevano partecipare all'opera di liberazione della patria e lottare per la propria emancipazione¹⁸². Si formarono da quel momento i Gruppi di Difesa della Donna e per l'Assistenza ai Combattenti della Libertà con i compiti di organizzare nelle fabbriche, negli uffici e nelle scuole la resistenza alle violenze tedesche e il sabotaggio alla produzione bellica. Nel marzo 1944 si intravidero i primi risultati, nei grandi scioperi di quell'anno erano presenti le donne in numero limitato nelle principali fabbriche e da quel momento iniziò l'ascesa del movimento. Caddero in quelle manifestazioni le prime donne, ma la lotta si estese, molte di loro raccoglievano medicinali e materiale per le medicazioni, seguivano i corsi di infermiere per portare aiuto ai feriti, mantenevano i collegamenti tra i monti e le città.

¹⁸¹ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.147

¹⁸² CATALANO F., *Storia del comitato di liberazione nazionale*. Bompiani, Milano, 1975, pag.430

Nel giugno del 1944 il Comitato Nazionale dei Gruppi di Difesa trasmise al Comitato di Liberazione Nazionale una relazione dettagliata sulle attività dei gruppi. A Milano nacquero 24 gruppi in due mesi con circa 2 mila aderenti, Torino e Genova ne contavano più di 3 mila¹⁸³. Il Comitato di Liberazione Nazionale chiese alle donne italiane di aderire ai partiti del Comitato, a collaborare e aderire ai Gruppi di Difesa della Donna e a tutte le loro iniziative volte alla mobilitazione delle masse femminili. Si costituirono formazioni particolari di volontarie della libertà: donne energiche e audaci, decise a partecipare alla guerra, coraggiose e con devozione incondizionata alla causa della libertà¹⁸⁴.

Esse dovevano partecipare attivamente alla lotta contro i tedeschi e i fascisti, organizzare atti di sabotaggio nelle fabbriche per paralizzare la produzione clandestina per i tedeschi, organizzare dimostrazioni nelle strade, occupare i depositi, portare aiuto alle operaie in sciopero, preparare i centri di pronto soccorso. Il primo distaccamento fu costituito in Piemonte, a Genova ne nacque un altro che prese il nome di Alice Nali, giovane fucilata dai fascisti. In Emilia i gruppi organizzarono grandi manifestazioni femminili: diedero l'assalto ai magazzini di viveri destinati ai fascisti e ai tedeschi¹⁸⁵.

Secondo i dati ufficiali, tuttavia incompleti e insufficienti, l'Italia ebbe 70 mila donne appartenenti ai gruppi di difesa, 35 mila donne partigiane, di cui 4.500 arrestate, torturate, condannate, 623 fucilate, 2750 deportate in Germania, 512 commissarie di guerra¹⁸⁶.

Il Partito Socialista Italiano aveva creato nel 1906 la Lega Socialista per la tutela degli interessi femminili, per migliorare la cultura professionale della donna, lenire le sofferenze della maternità e proteggere l'infanzia e la fanciullezza; nel 1911 aveva iniziato la pubblicazione di un periodico femminile, *La difesa delle lavoratrici*¹⁸⁷.

¹⁸³ CATALANO F., *Storia del comitato di liberazione nazionale*, pag.432

¹⁸⁴ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.149

¹⁸⁵ Ivi, pag.166

¹⁸⁶ Dati ufficiali dell'ANPI, *Associazione Nazionale Partigiani d'Italia*, fondata dai partecipanti alla resistenza italiana contro l'occupazione nazifascista alla fine della seconda guerra mondiale.

¹⁸⁷ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.72

Il PSI si occupava essenzialmente dei problemi della lavoratrice, della tutela della donna nel lavoro senza collegare tali problemi alla particolare condizione femminile e alle rivendicazioni. Il problema specifico dell'emancipazione femminile era posto in discussione all'interno del partito solo da un gruppo di donne che chiedevano al movimento di prendere posizione sulla questione, fra queste donne condusse un'azione aperta e vivace la giornalista Anna Maria Mozzoni, nata a Milano nel 1837 in una famiglia nobile e agiata¹⁸⁸. Questa ebbe una formazione risorgimentale e approdò all'idea che il Risorgimento dovesse investire anche sul genere femminile.

Fondò a Milano la Lega Promotrice degli interessi femminili poiché riteneva necessaria l'associazione vasta e organizzata delle donne e considerava il lavoro produttivo e retribuito come prima condizione per lo sviluppo della personalità femminile¹⁸⁹. La forma politica della Lega Promotrice fu seguita, pochi anni dopo, dai Movimenti politici cattolici, prima con la Democrazia Cristiana Italiana di Romolo Murri, poi con il Partito Popolare Italiano fondato da don Luigi Sturzo¹⁹⁰ nel 1919¹⁹¹.

I partiti trovarono le donne delle classi agiate, imbavagliate da una legislazione di stampo napoleonico, incapaci di disporre del proprio patrimonio, subordinate al padre, al marito, al fratello, e persino ai figli maschi, nel modello di famiglia gerarchica patriarcale con a capo il marito, esercente la potestà sui figli e sulla stessa moglie¹⁹². Queste stesse legislazioni lasciavano campo libero allo sfruttamento delle donne povere e dei fanciulli nelle fabbriche, dove il minor salario di donne e bambini, incentivava la loro assunzione al posto degli uomini¹⁹³.

¹⁸⁸ SERONI A., *La questione femminile in Italia*, Editori Riuniti, 1977, Roma, pag.51

¹⁸⁹ Ivi, pag.53

¹⁹⁰ FRUCI A., *Diritto e stato nel pensiero di Luigi Sturzo*, Edizioni Nuova Cultura, Roma, 2012, pp. 9-13

¹⁹¹ ARGIOLAS C., SPINEDI M.G., *Universalità e cultura nel pensiero di Luigi Sturzo*, Rubbettino Editore, Milano, 2001, pag.186

¹⁹² FRUCI A., *Diritto e stato nel pensiero di Luigi Sturzo*, op.cit., pag.89

¹⁹³ SCRAMAGLIA R., *Il Femminismo*, Editrice Bibliografica, Milano, 1997, pag.17

Per iniziativa di donne borghesi particolarmente sensibili ai problemi sociali, nacque un associazionismo femminile con caratteristiche peculiari: queste tendevano a promuovere la partecipazione delle donne alla cosa pubblica rivendicando l'autonomia economica, il diritto all'istruzione e alla cultura, l'accesso alle arti e alle professioni e il diritto al voto¹⁹⁴. Queste stesse associazioni promuovevano iniziative filantropiche ed assistenziali verso le donne sfruttate nel lavoro e nella prostituzione e, più in generale, verso i poveri e gli oppressi. Anche le donne del popolo cominciavano a prendere coscienza del proprio stato di sfruttamento nel movimento socialista e nell'organizzazione sindacale¹⁹⁵.

Strappate dall'isolamento della famiglia e dei lavori agricoli con i loro bambini per andare a lavorare in fabbrica con orari disumani, avevano, inoltre, l'occasione di socializzare e parlare tra loro dei loro problemi e del loro sfruttamento per rivendicazioni comuni. Per molte donne, borghesi e popolane, "essere donna" ha costituito un tratto unificante tra l'associazionismo femminile borghese e le rivendicazioni delle donne nel movimento operaio, in un'azione comune¹⁹⁶.

Nel 1899 venne creata a Milano l'Unione Femminile, per iniziativa di alcune donne nobili milanesi e fu frequentata da una dei principali fondatori del Partito Socialista Italiano, Anna Kuliscioff, che aveva organizzato il primo sciopero delle donne per ottenere migliori condizioni nel lavoro delle ragazzine che lavoravano nelle sartorie. Anche le riforme legislative sollecitate dalle donne, si mossero su questi due fronti: per affrancare le donne dall'autorità maritale e consentire loro l'accesso alla cultura e alle professioni e, per l'altro versante, con intenti assistenziali e protezionistici, per tutelare le donne nel lavoro delle fabbriche, identificate come oggetto da tutelare, assieme ai bambini¹⁹⁷.

¹⁹⁴ CALABRÒ A, GRASSO L., *Dal movimento femminista al femminismo diffuso*, FrancoAngeli, Milano, 2004., pag.212

¹⁹⁵ VIRDIS M., *L'almanacco, luoghi, nomi, incontri, fatti del movimento femminista italiano*, Edizioni delle donne, Roma, 1972, pag. 71

¹⁹⁶ MILAGROS M., *Donne in relazione, La rivoluzione del femminismo*, Liguori Editore, Napoli, 2007, pag. 51

¹⁹⁷ CALABRÒ A, GRASSO L., *Dal movimento femminista al femminismo diffuso*, op. cit., pag.68

Le donne italiane restavano tuttavia in situazione di incapacità giuridica rispetto alla partecipazione politica. Nell'Italia occupata erano nati i Gruppi di Difesa della Donna e per l'Assistenza ai Volontari della Libertà, che proponevano un'organizzazione unitaria delle donne antifasciste.

Dopo la guerra, Togliatti in più occasioni si era rivolto alle donne comuniste proponendo un'organizzazione femminile separata dal partito, ma con compiti essenzialmente di supporto e di sostegno: l'Unione Donne Italiane nella quale verranno a confluire i Gruppi di Difesa della Donna, un'organizzazione femminile che aveva come nucleo fondamentale le donne della resistenza e della liberazione e che raccolse le forze femminili e democratiche italiane in un movimento di lotta e di rivendicazione dei diritti delle donne costituitosi a Roma e diramatosi rapidamente nel Meridione¹⁹⁸.

Le donne delle regioni meridionali e delle isole si riunirono e si organizzarono in una propria associazione, in propri circoli rivolti ad opere sociali e rivendicarono il diritto al voto e alla partecipazione alla vita economica e politica del paese. L'Unione assunse carattere e ampiezza nazionale, diventò il centro organizzato del movimento femminile, l'avanguardia di donne si assunse il compito di risvegliare milioni e milioni di donne¹⁹⁹.

Le donne che parteciparono alle lotte di liberazione ne uscirono con la fiducia di veder realizzati i propri obiettivi e aspirazioni.

Tra le esigenze di rinnovamento vi erano le questioni sull'emancipazione femminile e per questo esse lavorarono subito per consolidare e allargare le organizzazioni femminili della Resistenza e della Liberazione²⁰⁰.

Alla fine del XX secolo, il principio di uguaglianza giuridica tra uomini e donne non era più un'idea nuova per l'Occidente, infatti si proclamò la perfetta uguaglianza tra i due sessi, sia nel diritto pubblico sia nel diritto privato e venne posta in luce la donna civile²⁰¹.

¹⁹⁸ TOGLIATTI P., *L'emancipazione femminile*, Editori Riuniti, Roma, 1973

¹⁹⁹ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.177

²⁰⁰ DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, Edizioni Laterza, Bari, 1992, pag. 531

²⁰¹ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op.cit., pag. 63

La partecipazione femminile alla Costituente fu assai significativa per iniziare un cambiamento nel rapporto tra i sessi, mentre letteratura e cinema invitavano le donne a restare a casa per curare marito e figli²⁰².

Il 2 giugno 1946 viene ricordato come una giornata di importanza fondamentale per tutta l'Italia. Tra le macerie lasciate dalla dittatura fascista e dalla guerra, si discuteva di politica e si sentiva la voglia di ricominciare: fu una primavera importante soprattutto per le donne, che per la prima volta poterono far parte della vita politica²⁰³.

Nonostante gli indottrinamenti familiari, queste avevano conquistato la libertà di decidere, di scegliere, di esprimere i loro ideali, le loro aspettative, i loro progetti, dopo anni in cui non potevano accedere a molti ruoli della Pubblica Amministrazione, escluse dalla Magistratura e dalla Diplomazia.

Dopo anni che correvano il rischio del licenziamento se volevano sposarsi, che ricevevano un salario inferiore a quello degli uomini e che non avevano parità neanche all'interno della famiglia²⁰⁴.

In ogni caso c'è da sottolineare che nonostante l'aria di cambiamento e conquista dei diritti di quegli anni l'uguaglianza tra moglie e marito come anche tra genitori nei confronti dei figli verrà stabilita solo con il nuovo Codice di Famiglia del 1975, ossia la riforma del diritto di famiglia italiano attraverso la legge 39 dell'8 marzo 1975, *Attribuzione della maggiore età ai cittadini che hanno compiuto il diciottesimo anno e modificazione di altre norme relative alla capacità di agire e al diritto di elettorato* e la legge 151 del 19 maggio dello stesso anno, *Riforma del diritto di famiglia*²⁰⁵.

²⁰² DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, op. cit., pp. 530-534

²⁰³ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op.cit., pag.62

²⁰⁴ DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, op.cit., pag. 533

²⁰⁵ Le riforme principali del Codice di Famiglia furono: il passaggio dalla potestà del marito alla potestà condivisa dei coniugi, l'uguaglianza tra i coniugi stessi, il regime patrimoniale della famiglia, la revisione delle norme sulla separazione dei coniugi e, infine, l'abbassamento dell'acquisizione della maggiore età da 21 a 18 anni.

Le elette furono 21 su 556, cioè poco meno del 4%²⁰⁶. Su 16.304.280 elettori che parteciparono alle elezioni, 8.441.557 erano donne ossia il 53 per cento dei votanti e l'81 per cento delle elettrici²⁰⁷. La partecipazione era stata notevole, furono elette circa 2 mila consigliere comunali, di queste, numerose furono assessori, alcune sindaci come a Massa Fermana in provincia di Ascoli, a Roccantica in provincia di Rieti, a Borgo Satollo, in provincia di Brescia. Nove erano comuniste, nove democristiane, due socialiste e una era stata eletta tra i candidati dell'Uomo Qualunque. Quasi tutte avevano una laurea, molte di loro erano insegnanti, qualcuna era giornalista-pubblicista, una sindacalista e una casalinga; tutte piuttosto giovani e alcune anche giovanissime. Molte avevano preso parte alla Resistenza, pagando spesso personalmente e a caro prezzo le loro scelte, come Adele Bei²⁰⁸, Teresa Noce²⁰⁹ e Rita Montagnana²¹⁰.

Sulle colonne del quotidiano politico il *Risorgimento Liberale* si poteva leggere che “*Delle venti donne elette fu prima, alle tre e mezza, Bianca Bianchi, socialista, professoressa di filosofia che a Firenze ha avuto 15.000 voti di preferenza*”, ciò accadde il 26 giugno, giorno successivo all'apertura dei lavori della Costituente²¹¹.

²⁰⁶ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op.cit., pag. 53

²⁰⁷ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op.cit., pag.178

²⁰⁸ Adele Bei è stata una sindacalista e politica italiana, deputata del PCI, arrestata e condannata a diciotto anni di reclusione dal Tribunale speciale per la difesa dello Stato, organo speciale del regime fascista. Liberata nel 1943, partecipò alla lotta partigiana, coinvolgendo il maggior numero di donne possibile. Il 2 giugno 1946 fu tra le 21 donne elette all'Assemblea Costituente, dove lavorò nella Terza Commissione per l'esame dei disegni di legge e nella prima legislatura sedette al Senato come unica donna tra 106 senatori di diritto.

²⁰⁹ Teresa Noce è stata una scrittrice e partigiana italiana, tra le fondatrici del Partito Comunista italiano e del giornale *Noi donne*, arrestata nel 1943, incarcerata e deportata in un campo di concentramento in Germania. Il 2 giugno 1946 fu tra le 21 donne elette all'Assemblea costituente, fu segretaria nazionale della Fiot, sindacato delle operaie tessili, presidente della Uista, Unione Internazionale Sindacale dei Lavoratori tessili e dell'abbigliamento e nel 1948 eletta nella prima legislatura, durante la quale propose la legge 860 del 26 agosto 1950 per la tutela fisica ed economica delle madri lavoratrici.

²¹⁰ Rita Montagnana è stata una politica italiana, esponente e parlamentare del Partito Comunista, fondatrice del giornale *La Compagna*, dirigente della sezione femminile del PCI e fondatrice dell'UDI, Unione Donne Italiane, organizzatrice della Giornata internazionale della donna.

²¹¹ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op.cit., pag. 60

Nel gruppo c'era anche Nilde Iotti, che era stata responsabile dei Gruppi di Difesa della Donna durante la Resistenza e poi fu nominata nel 1979 Presidente della Camera²¹². Fu la prima donna nella storia della Repubblica e venne confermata fino al 1992; tra le democristiane inoltre c'erano Elisabetta Conci, figlia di un senatore del vecchio Partito Popolare, la partigiana Angela Gotelli che aveva partecipato alla Resistenza nel parmense e Angela Guidi Cingolani, la prima donna che sarà chiamata al governo, come sottosegretario, nel VII governo De Gasperi²¹³.

Cinque tra le nuove deputate entrarono a far parte della Commissione dei 75, e furono incaricate dall'Assemblea costituente di creare una proposta di Costituzione che sarebbe stata approvata in aula. Le donne avevano ottenuto una rappresentanza maggiore, corrispondente a circa il 7%, nel gruppo di lavoro più significativo dell'Assemblea in cui erano entrate nel 1946 e la loro presenza ebbe un peso maggiore.

Rispetto agli uomini, le donne ritraevano le scelte del partito che rappresentavano, ma si occupavano anche di tutte le questioni femminili: l'Assemblea costituente fu un'occasione preziosa per il mutamento dato che, soprattutto dal punto di vista giuridico, la condizione femminile era fortemente squilibrata.

Le donne credevano nell'uguaglianza tra i sessi in campo lavorativo e in quello familiare, individuando l'importanza di un sistema che tutelasse madri e figli per garantire la maternità, elemento che, in quel periodo, era causa di forte discriminazione.

Queste donne arrivavano dal mondo del lavoro, quindi avevano dimestichezza con quell'ambiente e quasi tutte avevano avuto un ruolo significativo durante la Resistenza e la ricostruzione dopo la Liberazione del paese; avevano chiari i limiti che la legge e la società imponevano al gentil sesso. In un contesto sociale completamente cambiato dal Fascismo e dalla guerra, c'era la necessità di avere nuove regole dello Stato relative al futuro.

²¹² DE GIORGIO M., *Le italiane dall'Unità a oggi*, Editori Laterza, Bari, 1993, pag.517

²¹³ DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, op.cit., pag. 534

Il lavoro, sul quale le costituenti ritenevano che si dovesse intervenire per difendere i diritti delle donne, era un tema importantissimo: le questioni riguardavano i problemi fondamentali quali la tutela della maternità, la parità dei salari e le pari opportunità nell'accesso a tutte professioni²¹⁴. Particolarmente movimentata fu la discussione inerente la Magistratura e le regole che ne stabilivano l'accesso: era una carriera che si pensava non adatta alle donne, troppo emotive e sensibili per svolgere il ruolo di giudice, per questo si pensava di limitare la loro presenza, o addirittura di escluderle. Ci furono vari interventi che non furono sufficienti per convincere i colleghi del fatto che fosse una discriminazione escludere le donne dalla Magistratura, ma la scelta delle costituenti di mettere ai voti un doppio emendamento riuscì a garantire il risultato che le donne volevano raggiungere.

Le costituenti intervennero anche in altri dibattiti, più generali e non propriamente legati alla condizione femminile. In particolare si discuteva sulla scuola, sulle Regioni e sull'organizzazione internazionale del lavoro e dei problemi connessi all'aumento in Italia dell'emigrazione di tipo economico. Inoltre le donne parteciparono ai lavori di diverse Commissioni, da quelle legislative a quella per i trattati internazionali, oltre che alla già citata Commissione dei 75²¹⁵.

Il risultato di tutto il lavoro svolto e dell'impegno voluto fu rappresentato dalla Costituzione che entrò in vigore il 1° gennaio 1948 e che rappresentò un documento innovativo per quanto riguarda la condizione e il ruolo femminile²¹⁶. Venivano affermati principi giuridici, quali quello di uguaglianza per lo sviluppo di un paese moderno, che avrebbero consentito e sostenuto successivamente la necessità dell'adeguamento legislativo.

Indipendentemente dalla fede politica, tutte hanno sostenuto l'uguaglianza tra i sessi nel campo familiare e in quello lavorativo. Tutte hanno condiviso l'importanza di un sistema che garantisse la maternità, considerata fin da allora un elemento di forte discriminazione delle donne sul lavoro.

²¹⁴ DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, op. cit., pag. 547

²¹⁵ Ivi, pag 540

²¹⁶ CAVARERO A., RESTAINO F., *Le filosofie femministe*, op.cit., pag. 57

Le ventuno donne deputate hanno insistito per tradurre l'esigenza innovatrice in applicazioni pratiche e leggi contro una mentalità opposta alle loro idee, ad esempio l'articolo 51 stabilisce la parità dei sessi per l'accesso alle cariche o agli uffici pubblici: *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici o alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”*²¹⁷.

La deputata Maria Maddalena Rossi propose un emendamento diretto a stabilire esplicitamente che le donne avessero accesso a tutti gli ordini e gradi della Magistratura ma venne respinta la proposta come non necessaria data la formulazione generale dell'articolo. Le deputate insistettero e ottennero il voto per l'ordine del giorno nel quale si affermava che: *“L'assemblea costituente ritiene essere l'articolo 51 garanzia per la tutela del diritto della donna di accedere anche alla Magistratura secondo i requisiti della legge”*.

Infine nella discussione dell'articolo 37 sulla parità dei diritti della donna lavoratrice, le deputate chiesero che fosse stabilita la protezione della madre e del fanciullo e così venne riformulato l'articolo: *la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite di età per il lavoro salariato.*

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”.

Un importante contributo femminile nella redazione di questi articoli, venne dato dall'ex partigiana Tina Anselmi, scomparsa il primo novembre scorso, che fu tra l'altro la prima donna ad aver ricoperto la carica di ministro nella Repubblica italiana²¹⁸. Durante il suo lungo mandato parlamentare fece parte delle commissioni Lavoro e previdenza sociale, Igiene e sanità e Affari sociali.

²¹⁷ RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, op. cit., pag.180

²¹⁸ Per tre volte venne nominata sottosegretaria al ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dal 29 luglio 1976 sotto la guida del terzo governo Andreotti, ne diviene Ministra. Dopo quest'esperienza nei successivi governi Andreotti diventa Ministra della Sanità e collaborò all'elaborazione della riforma che introdusse il Servizio Sanitario Nazionale, legge 23 dicembre 1978, n. 833.

Si occupò molto dei problemi della famiglia e della donna, si deve a lei infatti la legge sulle pari opportunità, legge 9 dicembre 1977, n. 903, “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”. Da sempre grande attivista in favore delle donne italiane, venne eletta nel 1963 vicepresidente del comitato direttivo dell'Unione europea femminile. Nel corso della sua vita, oltre ad essersene occupata a livello politico e sindacale, scrisse diverse opere per denunciare la situazione delle donne in Italia e ribadire la necessità di adottare misure appropriate affinché venisse raggiunta una concreta parità tra i generi. Ciò le valse diverse onorificenze, tra cui quella di Cavaliere di Gran Croce dell’Ordine al merito della Repubblica Italiana nel 1998 e il Premio Articolo 3 nel 2009 come *"riconoscimento all'attività svolta durante tutta una vita spesa, anche a rischio della medesima, al servizio della libertà e dei valori di uguaglianza sanciti proprio dall'articolo 3 della nostra Carta Costituzionale"*.

III CAPITOLO: LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA- LAVORO

3.1 Le trasformazioni della famiglia e del lavoro e l'analisi delle problematiche

La famiglia è l'unità fondamentale dell'organizzazione sociale, composta da due individui che convivono stabilmente nella stessa abitazione, intrattengono rapporti affettivi e si dividono il lavoro necessario all'interno e all'esterno dell'unità²¹⁹. In quasi tutte le società le coppie raggiungono la pienezza dello status giuridico quando generano figli²²⁰. Gli aspetti principali della famiglia come sistema sociale sono: le dimensioni, l'organizzazione economica, l'organizzazione politica, l'organizzazione affettiva, quella riproduttiva e il ciclo vitale²²¹. Le dimensioni si misurano con il numero dei componenti e con il grado di parentela: la famiglia nucleare, o coniugale, è formata da padre, madre e figli mentre la famiglia estesa, o associata, è composta da individui di più generazioni, non tutti consanguinei. L'organizzazione politica comprende la natura e la distribuzione dell'autorità, intesa come subordinazione consensuale o facoltà di dare comandi sia tra i membri della famiglia sia alle relazioni con l'esterno. L'organizzazione affettiva comprende i processi psicosociali che influiscono sulle modificazioni della personalità dei membri della famiglia quali i sentimenti tra familiari, l'attaccamento tra i coniugi e le relazioni sessuali²²².

²¹⁹ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag. 303

²²⁰ Wittfogel, Murdock e Lévi-Strauss hanno individuato come caratteristica fondamentale la presenza di figli, propri o adottati, il privilegiamento dell'esistenza di progenie stabilisce una gerarchia in cui chi ha la capacità fisiologica di procreare si trova a livello più alto rispetto a chi non ha tale capacità.

²²¹ SARACENO C., NALDINI M., *Sociologia della Famiglia*, il Mulino, Bologna 2007, cit. pag. 32

²²² GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag. 307

L'organizzazione riproduttiva bio-culturale riguarda la procreazione di figli, la formazione della personalità di base e i processi di socializzazione. Il ciclo vitale è caratterizzato da fasi di espansione e di contrazione e da profonde trasformazioni della sua organizzazione politica, affettiva, economica e riproduttiva. L'organizzazione economica riguarda la natura, la quantità, il modo di svolgimento dell'attività lavorativa, i rapporti tra lavoro produttivo e lavoro domestico e la divisione del lavoro²²³. La collocazione del lavoro può incrociarsi con il tipo di lavoro domestico, ma il modello di divisione più comune vedeva l'uomo assegnato ad un lavoro produttivo extra-familiare e la donna al lavoro domestico intra-familiare²²⁴.

Una delle più importanti novità nello scenario sociale ed economico dei paesi occidentali negli ultimi quarant'anni è stato l'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, che a sua volta è stato causa ed effetto dei cambiamenti familiari. Una rivoluzione che ha riguardato non solo l'offerta, ma anche la domanda di lavoro, dato che l'occupazione femminile ha generato nuova domanda di servizi di cura, di tempo libero e di sostituzione del lavoro domestico, e quindi nuovi posti di lavoro²²⁵. Logicamente le famiglie a doppio reddito acquistano molti più servizi delle famiglie a monoreddito, questo perché hanno una maggiore disponibilità economica e soprattutto perché non ne possono fare a meno, vista la minore quantità di tempo a disposizione.

Secondo le ricerche condotte da Ferrera, per ogni cento donne che entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a quindici posti aggiuntivi nel settore dei servizi²²⁶.

Le statistiche segnalano che l'Italia ha un forte deficit di occupati proprio nel settore dei servizi alle famiglie: circa il 20% in meno rispetto a paesi come gli Stati Uniti, il Regno Unito, l'Olanda o la Danimarca. Ciò crea un circolo vizioso: la scarsità dei servizi è collegata alla bassa partecipazione femminile, che a sua volta è ricollegabile alla scarsità dei servizi²²⁷.

²²³ GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, op. cit., pag. 306

²²⁴ SARACENO C., NALDINI M., *Sociologia della Famiglia*, op. cit., pag. 242

²²⁵ FERRERA M., *Il fattore D*, Mondadori, Milano, 2008, pag. 27

²²⁶ Ivi, pag. 36

²²⁷ ARCHETTI M., *Le Scelte Difficili delle Donne*, Lulu Edizioni, Milano, 2013, pag. 25

I servizi che risultano essenziali per le famiglie e a cui perciò si riferiscono maggiormente, oltre alla scuola e i servizi sanitari, sono i servizi di assistenza all'infanzia e i servizi di assistenza agli anziani, soprattutto se non più autonomi.

In base ai dati Istat pubblicati recentemente, il 4 novembre 2016, utilizzando come periodo di riferimento l'anno 2013\2014, sono state censite sul territorio nazionale 13.459 unità che offrono servizi socio-educativi per la prima infanzia, il 35% è pubblico e il 65% privato. I posti disponibili, in tutto 360.314 e coprono appena il 22,4% del potenziale bacino di utenza, ossia i bambini sotto i tre anni residenti in Italia²²⁸. Da questi dati si nota come ancora oggi vi sia un forte *deficit* tra domanda e offerta dei servizi per l'infanzia. Inoltre ancora una volta, giustificando la preferenza per una maggiore qualità, compatibilità e flessibilità degli orari, o semplicemente per la mancanza dei posti pubblici, prevalgono i servizi messi a disposizione dal mercato privato. La maggior parte delle madri dei nati nel 2009/2010 dichiara di rivolgersi alle reti di aiuto informale per la cura dei più piccoli. Il 51,4 per cento dei nati al di sotto dei due anni è infatti accudito dai nonni, mentre il 37,8 per cento frequenta un asilo nido; la *baby sitter* viene scelta come modalità di affidamento prevalente solo nel 4,2 per cento dei casi²²⁹. Un impegno così ingente come quello richiesto ai nonni si spiega considerando l'età dei bambini e la carenza di posti negli asili pubblici e privati. Tra le giustificazioni di questi dati le madri dichiarano in primo luogo che il principale problema alla non accessibilità dei servizi per l'infanzia sia la retta troppo alta e la scarsità dei posti disponibili, in secondo luogo l'assenza di questi servizi o la lontananza di questi nel proprio territorio di residenza. Come è stato rilevato, per i servizi socio-educativi rivolti alla prima infanzia i Comuni hanno impegnato nel 2013 circa 1 miliardo 559 milioni di euro: il 3% in meno rispetto all'anno precedente.

Pressoché invariata, fra il 2012 e il 2013, risulta la cifra incassata dai Comuni per la compartecipazione alla spesa da parte delle famiglie che è pari a circa 310 milioni di euro.

²²⁷ ISTAT, *Avere figli in Italia negli anni 2000*, in "Lecture statistiche", 2014.

²²⁸ ISTAT, *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni*, in "Lecture Statistiche", 2016.

²²⁹ *Ibidem*

In base alla comparazione tra i dati, nell'arco del decennio 2003-2013, la quota a carico delle famiglie è aumentata dal 17,5% al 20% per la spesa comunale complessiva per gli asili nido.

Tale quota è destinata sicuramente ad aumentare a causa della non sostenibilità dei costi da parte delle amministrazioni comunali, e per la maggiore flessibilità degli orari richiesta dai genitori che si ritrovano a lavorare con orari di lavoro incerti vista la flessibilità che oggi attraversa il mercato del lavoro e la maggior disponibilità che si deve prestare in conseguenza a questa. Inoltre c'è da segnalare un altro fenomeno, per cui i posti pubblici, o il sussidio comunale per l'occupazione di un posto in una struttura privata, sia legato alla dimostrazione del contratto di lavoro dei genitori. Questo risulta complicato se entrambi i genitori non risultano assunti regolarmente.

Le differenze territoriali nella quota di bambini presi in carico dai servizi pubblici o finanziati dal settore pubblico, sono ancora forti. Al Centro-nord i posti censiti nelle strutture pubbliche e private coprono il 28,2% dei bambini sotto i 3 anni, mentre nel Mezzogiorno si hanno 11,5 posti per cento bambini residenti. Oltre il 17% dei bambini del Centro-nord è accolto in servizi comunali o finanziati dai Comuni. Nel Mezzogiorno è meno del 5%²³⁰. Da questi dati si può dedurre come al Centro-nord, oltre il fatto che tali servizi si siano sviluppati prima e ormai si siano consolidati quali servizi necessari, questi vengano considerati maggiormente legando anche il discorso della maggiore quota di donne occupate rispetto al sud e quindi la maggiore essenzialità di questi per la conciliazione tra vita lavorativa e domestica. Inoltre al sud, constatando la minore partecipazione delle donne all'interno del mercato del lavoro, e la tradizione dettata dal familismo e dalla visione retrograda che vuole la donna come “angelo del focolare”, soprattutto nelle aree più lontane dalle città, vi è una minore presenza di queste strutture, riscontrando anche una loro inferiore richiesta come servizi essenziali. Conseguentemente a questa concezione anche le amministrazioni comunali non si spingono oltre i livelli richiesti, non favorendo la crescita dell'offerta di questi servizi.

²³⁰ ISTAT, *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni*, in “Lecture statistiche”, 2016.

Notevoli anche le differenze nella spesa comunale in rapporto al potenziale bacino di utenza. Confrontando i Comuni capoluogo di Provincia, la spesa più alta si ha a Trento, con 3.560 euro per bambino residente, seguono Bologna con oltre 3.400 e Roma con quasi 2.950 euro pro-capite; sul versante opposto si trovano i Comuni di Reggio Calabria, 31 euro per bambino, Vibo Valentia, 57 euro, Catanzaro, 67 euro²³¹.

In base a queste cifre si può notare come in certe aree sia più arduo garantire un servizio per l'infanzia ai genitori, constatando la non economicità, in particolar modo se si decide per l'opzione del *full-time*, che permette di lasciare il bambino all'interno della struttura fino alle 16 del pomeriggio, opzione preferita per i genitori, soprattutto quando entrambi lavorano. Punto cruciale del discorso è quello del tenere in considerazione a chi servono questi servizi. Non servono sicuramente a una famiglia con i genitori disoccupati, o ad una famiglia che non ha problemi economici, cosa rara ormai in Italia, tanto meno non bisogna concepire questi servizi come luoghi di ufficio con dei fermi orari di entrata e di uscita. Bisogna considerarli utili al territorio in cui operano, tenendo a mente quali utilizzatori del servizio non solo i bambini, ma anche i genitori e le loro diverse esigenze. In un'ottica più ampia bisogna adottare metodi sempre in continuo sviluppo, che tengano in considerazione i mutamenti esterni, per uniformare i servizi ai cambiamenti in atto, perché la staticità fa in modo che una cosa nata per soddisfare un bisogno in seguito non faccia altro che rendere la soddisfazione dello stesso meno mirata ed efficiente.

L'impulso all'espansione dei servizi alle famiglie, e dei servizi in generale, è forse il principale moltiplicatore dell'occupazione femminile²³². Un secondo importante moltiplicatore è quello sui consumi "rosa": le donne che lavorano e guadagnano tendono a spendere una parte significativa del loro reddito in consumi discrezionali di beni e servizi dedicati a se stesse e ai propri figli. Nei paesi ad alta occupazione femminile i consumi rosa sono fortemente cresciuti negli ultimi due decenni, di pari passo con la crescita dell'occupazione femminile²³³.

²³¹ ISTAT, *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni*, in "Lecture statistiche", 2014.

²³² FERRERA M., *Il fattore D*, op. cit., pag. 36

²³³ Ivi, pag. 38

L'occupazione femminile, e più in generale la valorizzazione del ruolo economico delle donne, fanno bene alla crescita economica dei paesi, rendono le donne più soddisfatte e le famiglie più sicure. Tuttavia alcuni studi dimostrano l'esistenza di un rapporto inversamente proporzionale tra partecipazione lavorativa e propensione ad avere figli da parte delle donne.

L'Eurostat, in base ai dati pubblicati nell'agosto del 2015, ha rilevato che nei 28 paesi dell'Unione Europea all'aumentare del numero dei figli diminuisce il tasso di occupazione rosa²³⁴. Risulta inoltre che più una madre può affidarsi ai servizi per l'infanzia, più ha la possibilità di mantenere il proprio posto di lavoro.

Questi e altri sono i dilemmi che le donne si trovano di fronte oggi nell'organizzazione del tempo considerando i cambiamenti in atto. Tali cambiamenti non hanno creato conseguenze solo per il genere femminile, ma all'istituzione familiare nel suo insieme. Se prima il concetto di famiglia e la ripartizione dei doveri familiari pendeva maggiormente verso la visione in cui si trovava la donna all'interno delle mura domestiche, alle prese con la cura dei figli e dei lavori casalinghi e l'uomo lavoratore, i mutamenti hanno portato alla riformulazione di quei principi chiave su cui la società si era affidata, smantellando quei pilastri su cui si reggeva l'istituzione primaria per eccellenza. Nuovi diritti e nuovi doveri si sono fatti avanti, prima solo in via di principio e oggi in maniera sempre meno astratta. Non è possibile oggi considerare le funzioni della famiglia come quelle di ieri. Oggi le donne investono su se stesse, sia in campo scolastico che in termini lavorativi e non crescono più con l'aspirazione primaria di "mettere su famiglia" e "sistemarsi" con un uomo che le mantenga e le dia quello di cui ha bisogno. Oggi le donne lavorano, si spostano autonomamente, esigono parità di trattamento e hanno acquisito la propria indipendenza. Se precedentemente la famiglia "veniva prima di tutto" oggi si difende maggiormente la propria identità personale, rivendicando i sacrifici effettuati per l'ottenimento di una specifica posizione sociale e lavorativa, a discapito spesso della posizione di moglie e madre così come la società gliel'aveva attribuita e concepita.

²³⁴ Direzione Generale della Commissione Europea che raccoglie ed elabora dati dagli Stati membri dell'Unione Europea a fini statistici.

Negli anni come si può notare si è assistito alla diminuzione del numero dei matrimoni, aggiungendo inoltre il fatto che l'evento stesso viene posticipato, probabilmente per la minor importanza che viene attribuita a questo come rito di passaggio che dà il via all'istituzione familiare, per il prolungamento dell'età scolastica, della minore sicurezza economica dei singoli, dell'accettazione sociale della convivenza per una coppia o semplicemente per il disinteresse verso un istituto, che oggi porta solo più problematiche nel momento della sua dissoluzione, che benefici al momento della sua istituzione. L'Italia solo negli ultimi anni ha registrato un assestamento per quanto riguarda il numero delle separazioni e dei divorzi, in quanto fino al 2012 si è registrava un aumento che si attestava ad un tasso europeo del 2,1 %²³⁵.

Per quanto riguarda i cambiamenti familiari, si possono mettere in evidenza, la diminuzione del tasso di fecondità, così come la nascita del primo figlio che avviene in età più avanzata, a causa della mancanza di autonomia nelle scelte delle donne che si trovano spesso a dover rinviare o a volte a rinunciare alla maternità. Viste le differenti esigenze che la vita lavorativa e quella familiare prospettano, si fa viva la necessità di attivare interventi volti a favorire la conciliazione, agevolando l'organizzazione tra i tempi lavorativi e familiari, considerando anche che il tasso di natalità in Italia si trova al di sotto della media europea e se in passato si rinunciava al lavoro per la maternità, al giorno d'oggi accade il contrario²³⁶. Perciò bisogna adottare delle modifiche all'interno di un sistema che sicuramente non invoglia una donna a diventare madre.

I cambiamenti non hanno pervaso solo il genere femminile e l'istituzione familiare. Tutto ciò si è ripercosso logicamente sul mondo del lavoro, a partire dalla spartizione delle professioni tra i generi, alle tipologie contrattuali, all'organizzazione stessa degli orari e degli spazi di lavoro.

²³⁵ ISTAT, *Report Matrimoni, Separazioni e Divorzi*, in "Lecture statistiche", 2014.

²³⁶ CARMIGNANI F., PRUNA M.L., *Donne e uomini nella divisione del lavoro. Le tematiche di genere nella sociologia economica*, FrancoAngeli Edizioni, Milano, 1993, pag.170

Tra i processi che negli ultimi decenni sono emersi maggiormente all'interno del mercato del lavoro, parendo a tratti come cause, conseguenze o soluzioni dei problemi, che inevitabilmente i cambiamenti portano prima di una fase di assestamento, vi ritroviamo quindi il lavoro destandardizzato, la flessibilità e il precariato²³⁷.

Il dilemma che i lavoratori si pongono quindi oggi, visti i cambiamenti avvenuti e ancora in atto, è quello legato alla conciliazione, per armonizzare i tempi di vita familiare e lavorativa.

Per parlare di conciliazione bisogna riferirsi prima di tutto al problema di condivisione delle mansioni domestiche tra uomini e donne.

I cambiamenti dei ruoli e delle aspirazioni delle donne hanno avuto effetti importanti anche nel ruolo degli uomini, in particolare dei padri che, in media, oggi partecipano maggiormente ai compiti domestici prima riservati solo alle donne. Una maggiore condivisione maschile nella sfera domestica attenua sicuramente i dilemmi di conciliazione²³⁸.

Quindi riuscire a conciliare lavoro e figli diventa spesso molto difficile per le donne e, nonostante il miglioramento delle condizioni e delle opportunità lavorative femminili, esistono tuttora disuguaglianze di genere nella partecipazione al lavoro. Quest'ultima affermazione è supportata anche dai condizionamenti culturali: ad esempio le donne spesso entrano nel mondo del lavoro, centrato sulla figura del maschio adulto capofamiglia, come agenti sociali subordinati e competono con i colleghi ad armi impari perché godono di meno tempo a disposizione essendo vincolate dalle responsabilità di cura della famiglia.

L'ineguaglianza nella strutturazione del lavoro penalizza le donne dal punto di vista della carriera e nell'aggiornamento professionale e la mancanza di tempo libero le rende più difficile la formazione di reti di relazioni indispensabili per la carriera.

²³⁷ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli Editore, Roma, 2002, pag.3

²³⁸ PRUNA M.L., *Donne al lavoro*, il Mulino, Bologna, 2007, pag. 114

L'insieme di questi fattori ha portato ad una situazione di segregazione occupazionale, per questo motivo la priorità a livello nazionale ed europeo per la risoluzione di tale situazione è la partecipazione paritaria di uomini e donne nel mercato del lavoro sancita dalla Strategia Europea di Lisbona per sgretolare il persistere di dinamiche segreganti, di stereotipi di genere e di prassi discriminatorie che determinano notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro²³⁹.

Nei paesi europei, a partire dagli anni Ottanta, sono stati operati vari interventi a supporto delle famiglie, mentre in Italia pochissimo è stato fatto e le poche politiche adottate si sono rivelate scarsamente efficaci. In questo contesto, il tema della maternità si è scontrato con un'organizzazione del lavoro ancora troppo rigida, non improntata ad un'ottica di genere, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all'interno della famiglia e con un contesto sociale che non riesce a promuovere la conciliazione né a declinare un welfare sussidiario.

La maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro.

Questo porta allo sviluppo di differenti forme di segregazione. Si definisce come segregazione occupazionale l'insieme dei lavori, dove le donne confluiscono a causa di meccanismi indotti e spesso etero diretti di ordine sociale e culturale.

Le donne avrebbero la facoltà di entrare a far parte in ogni professione, in teoria, ma nella pratica questo non avviene, in quanto le loro scelte restano confinate. Queste infatti non si suddividono in modo uniforme nelle diverse aree di attività, nelle professioni e nei vertici manageriali, ma rimangono concentrate per lo più in poche occupazioni, spesso legate agli stereotipi sociali, in cui viene ricalcato il ruolo tradizionale del lavoro domestico e di cura. Ne fanno esempio alcuni lavori, dove vi è una maggiore presenza femminile come insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse e assistenti sociali²⁴⁰.

²³⁹ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, op. cit., pag. 4

²⁴⁰ PRUNA M.L., *Donne al lavoro*, op. cit., pag. 119

Questi sono lavori caratterizzati da basse retribuzioni, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma risultano per le donne maggiormente compatibili con la gestione delle responsabilità familiari, per la vicinanza al luogo di residenza, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e così via.

Gli squilibri presenti tra uomini e donne nei posti di lavoro hanno vita dagli stereotipi di genere che si plasmano nel corso del processo di socializzazione, si consolidano in seguito nel sistema scolastico e perdurano nel mercato del lavoro²⁴¹.

Prendendo in considerazione le categorie professionali, il nostro paese deve affrontare forti preoccupazioni, in merito alla segregazione orizzontale, in quanto la donna rimane legata ad alcune specifiche professioni ossia quelle a contenuto umanistico e sanitario. Inoltre l'Italia presenta enormi problemi anche sul fronte della segregazione verticale con l'ingombrante presenza di un "*soffitto di cristallo*", che ostacolano le donne a raggiungere le posizioni manageriali all'interno delle aziende e delle istituzioni pubbliche e private. Ciò viene evidenziato dal fatto che in Italia solo il 9,6% dei dirigenti è una donna.

Si chiama *segregazione orizzontale* il fenomeno per cui alcuni settori produttivi e di servizi sono altamente femminilizzati, ne sono un esempio i servizi sociali, la scuola, l'industria tessile, sulla base di stereotipi e pregiudizi che ritengono le donne più idonee a svolgere alcune mansioni rispetto agli uomini. Le donne che lavorano non sono distribuite in modo uniforme tra le attività economiche ma si concentrano prevalentemente in occupazioni poco remunerate e compatibili con la gestione delle responsabilità domestiche²⁴².

Tale fenomeno è prodotto dagli stereotipi sociali e dalle rigidità organizzative, che producono forme più o meno esplicite di discriminazione o esclusione nei confronti dell'offerta di lavoro femminile.

Se per un verso la segregazione orizzontale penalizza le donne ostacolandone l'accesso a molti settori e mestieri, compresi i più prestigiosi e redditizi, dall'altro lato va detto che non tutti i settori e mestieri dai quali le donne vengono escluse sono considerati professionalmente attraenti, per esempio il settore dell'edilizia.

²⁴¹PRUNA M.L. *Donne al lavoro*, op. cit., pag.125

²⁴² Ivi, pag. 71

Le donne costituiscono la maggioranza degli addetti in solo sei comparti: nei servizi domestici presso le famiglie, nell'istruzione e nella formazione, nella sanità e nell'assistenza sociale, nell'industria tessile, nel commercio al dettaglio e in altre attività terziarie²⁴³.

Le occupazioni che svolgono le donne non sono tutti lavori tipicamente femminili, nel senso che non si tratta esclusivamente di mestieri che per tradizione sono svolti dalle donne; tuttavia molte occupazioni in cui vi è una loro più elevata presenza ricalcano i tradizionali ruoli di cura affidati a queste. A tale proposito si noti come le donne siano soprattutto insegnanti, infermiere, educatrici, assistenti sociali, impiegate, commesse, parrucchiere e cuoche.

Le donne sono in aumento in alcuni ambiti professionali prima coperti solo da figure maschili. Tra queste figure troviamo ad esempio gli avvocati, i dentisti, i magistrati, ma continuano a risentire di una visibilità inferiore. Nel nostro Paese le donne sono state ammesse alla professione forense solo nel 1919 e oggi sono circa la metà degli iscritti all'ordine degli avvocati.

Un aumento più rapido c'è stato in magistratura a partire dal 1963, anno in cui è stata rimossa l'inibizione alle donne. Sempre in Italia, l'iscrizione all'ordine professionale dei medici da parte delle donne è consentita dal 1911, mentre sono sempre state ammesse a svolgere il ruolo di infermiere. Negli ultimi trent'anni, molti uomini sono entrati nel ruolo infermieristico, mentre la classe medica si è femminilizzata. Alcune branche specialistiche però mantengono forti connotazioni di genere, ad esempio pediatria resta femminile e chirurgia resta maschile²⁴⁴.

L'assistente sociale è sempre stata una professione svolta quasi esclusivamente da donne. Queste, nonostante fossero impiegate in larga parte nel settore pubblico, sono rimaste a lungo escluse dai ruoli dirigenziali e di programmazione dei servizi perché prive di una laurea. Alla professione infatti si accedeva attraverso le cosiddette "Scuole dirette a fini speciali" per assistenti sociali, attraverso le quali si conseguiva un diploma.

²⁴³ FERRERA M., *Il fattore D*, op. cit., pag. 52

²⁴⁴ PRUNA M.L. *Donne al lavoro*, op. cit., pag. 77

Oggi l'accesso alla professione è subordinato alla frequenza di specifici corsi di laurea, specializzazioni e master. L'ordinamento della professione di assistente sociale e l'albo professionale sono stati istituiti solo nel 1993²⁴⁵.

Anche fare la parrucchiera, l'estetista o la commessa sono lavori tipici delle donne, con orari generalmente estesi e retribuzioni basse. Le farmaciste sono numerose, soprattutto nel ruolo di dipendenti, mentre le erboriste prevalgono sui colleghi anche in veste di titolari dell'attività. Le donne lavorano nelle pasticcerie, nei panifici, nelle mense, nei ristoranti e nei bar. Sono cuoche e soprattutto cameriere. Anche le "nuove" attività, come quelle dei *call center*, vedono un'elevatissima concentrazione di donne, soprattutto nel ruolo di operatrici.

L'insegnamento è un dominio femminile, ma è nei lavori impiegatizi che si concentra la parte più consistente dell'occupazione femminile. Ciò dipende da tre ordini di fattori:

- dalle credenziali di accesso, come titoli di studio e competenze linguistiche, che le donne possiedono in misura maggiore degli uomini;
- dai meccanismi di selezione di tipo meritocratico, come i concorsi pubblici, che avvantaggiano le donne, in quanto in base alle medie, posseggono titoli di studio superiori e hanno frequentato ulteriori corsi formativi rispetto agli uomini;
- dalle condizioni di lavoro, come la stabilità del posto e regolarità degli orari, che agevolano la conciliazione con le responsabilità familiari.

Si nota che in proporzione le donne per raggiungere determinati ruoli professionali devono impegnarsi maggiormente rispetto agli uomini. Le donne in Italia hanno un tasso di scolarizzazione superiore agli uomini, infatti da come si evince dai dati di Almalaurea nel 2013 fra la popolazione dai 30 ai 34 anni le giovani con la laurea sono il 24,2% contro il 15,5% dei maschi. Questi dati confermano che le donne hanno puntato a titoli di studi più elevati, investendo sulla propria formazione. Perciò nei casi in cui vengano prediletti dipendenti con una precedente formazione, selezionandoli in base a concorsi o a titoli di studio, qui si impongono le donne.

²⁴⁵ PRUNA M.L. *Donne al lavoro*, op. cit, pag. 83

In base ai dati Istat del 2011 le donne che conseguono i diversi titoli di studio, diploma, laurea e dottorato di ricerca, sono di più dei propri colleghi maschi. Il 58% sono le laureate e il 52 % le dottoresse di ricerca e raggiungono votazioni migliori, anche se le aree disciplinari scelte evidenziano ancora una segregazione orizzontale con notevoli conseguenze per il mercato del lavoro²⁴⁶.

Le donne aumentano molto lentamente anche nei lavori di conduttrici di mezzi: aerei, treni, autobus, camion, taxi. Le donne pilota di aerei civili sono ancora una rarità, mentre tra gli assistenti di volo sono la netta maggioranza in tutte le compagnie aeree del mondo. Le forze armate (Esercito, Aeronautica, Marina), il corpo dei Carabinieri e quello della Guardia di Finanza sono stati chiusi alle donne fino ad anni recenti. L'Italia ha infatti consentito l'ingresso delle donne nei diversi settori di difesa solo nel 1999.

Infine vi è una questione linguistica. Molti mestieri, ruoli e professioni continuano ad essere considerati maschili perché hanno nomi maschili e vi è molta resistenza a declinarli al femminile. Non tanto per ragioni di purezza linguistica, quanto per effetto della resistenza culturale a modificare la caratterizzazione di genere di questi lavori. Inoltre, anche la prolungata esclusione delle donne da alcune professioni ne ha preservato la connotazione maschile fino a tempi recenti²⁴⁷.

Si chiama *segregazione verticale* il fenomeno per cui, nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono presenti massicciamente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento professionale e praticamente assenti nei ruoli decisionali e dirigenziali. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "*tetto o soffitto di cristallo*", una barriera invisibile che impedisce alle donne l'accesso ai livelli elevati delle gerarchie aziendali²⁴⁸.

Il problema del soffitto di cristallo è legato a disposizioni non dichiarate e, anzi, contrastate da numerosi provvedimenti volti a garantire, almeno in via di principio, le pari opportunità tra uomini e donne nella progressione di carriera.

²⁴⁶ ROMANA FRATTINI, *Report sulle donne nelle Università italiana*, in "Meno di Zero", 9 gennaio 2012.

²⁴⁷ PRUNA M.L. *Donne al lavoro*, op. cit., pag. 84

²⁴⁸ Ivi, pag. 91

Malgrado ciò, la scarsa presenza femminile nei ruoli dirigenziali e nelle posizioni apicali all'interno di imprese e amministrazioni è sempre netta ed è, al contempo, sempre meno giustificabile.

Le donne sono entrate ormai in quasi tutti i settori produttivi, si presentano con credenziali e aspirazioni sempre più elevate e sono assai meno propense che in passato ad interrompere la carriera lavorativa. Sono perciò venuti meno tutti i fattori utilizzati fino ad oggi per spiegare la concentrazione dell'occupazione femminile nei gradi meno elevati delle carriere. Si può affermare dunque che l'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro, anche nelle occupazioni più tradizionalmente maschili, non ha risolto le disuguaglianze di genere, ma le ha spostate dall'inserimento lavorativo alla progressione di carriera.

Non c'è un solo ambito professionale, nel nostro Paese, in cui nelle posizioni apicali vi sia un'equilibrata composizione di genere, neppure nei lavori che storicamente sono sempre stati svolti dalle donne e dove la loro quota di presenza supera di gran lunga quella degli uomini. Tale affermazione è dimostrata dal settore scolastico italiano, in cui le donne sono più del 78% del corpo docente ma rappresentano appena il 55% dei dirigenti scolastici traguardo tra l'altro raggiunto solo recentemente²⁴⁹. In ambito accademico nel nostro paese, le donne rappresentano il 35% del corpo docente, considerando sia le professoresse di I e II fascia e le ricercatrici²⁵⁰.

Neppure negli altri settori la situazione cambia: le donne sfiorano il 63% del personale dipendente del sistema sanitario nazionale, ma sono meno del 19% tra i direttori generali²⁵¹. Nel corpo diplomatico vi sono solo due donne ambasciatrici, Teresa Castaldo, ambasciatrice d'Italia a Buenos Aires e Cristina Ravaglia, ambasciatrice presso la Direzione Generale per gli Italiani all'Estero e le Politiche Migratorie. Solo il 20% dei consiglieri d'ambasciata è rappresentato da donne²⁵².

²⁴⁹ OCSE, *Indagine Internazionale sull'Insegnamento e Apprendimento*, 2014

²⁵⁰ ROMANA FRATTINI, *Report sulle donne nelle Università italiana*, in "Meno di Zero", 9 gennaio 2012.

²⁵¹ LABOS, *Il ruolo delle donne nell'evoluzione del Servizio Sanitario Nazionale*, 2009.

²⁵² Maria Angela Zappia, fu la prima donna della storia italiana ad essere stata nominata ambasciatrice. Nel giugno del 2014 viene nominata ambasciatrice presso il Consiglio Atlantico a Bruxelles fino al 2016.

Non ci sono donne nelle posizioni apicali della magistratura ordinaria, nel Consiglio di Stato se ne contano appena 10 e sono assenti nella Corte dei Conti.²⁵³ Nel settore privato le cose vanno anche peggio: l'Italia è il paese europeo dove la presenza femminile nei ruoli aziendali con responsabilità direttive è la più bassa in assoluto. Perciò da quel che si può rilevare l'Italia è ancora lontana nel colmare il *gender gap*.

Le carriere si costruiscono nei primi anni di lavoro, gli stessi anni in cui si costruiscono le famiglie e si possono avere dei bambini, tra i 30 e i 40 anni. Le organizzazioni premiano la presenza prolungata e costante nel posto di lavoro e la disponibilità di tempo illimitata: garantire questo per le donne è meno facile, visto che anche e non solo la maternità confligge con la carriera. Perciò, tra le donne che assumono ruoli dirigenziali, la quota di coniugate con figli è inferiore rispetto a quella degli uomini nello stesso ruolo. Dietro questo aspetto ci sono tante variabili, come il fatto che gli stereotipi continuano a influenzare le decisioni manageriali, come quella se far ricoprire, a parità di competenze e formazione, una posizione di responsabilità ad un uomo o una donna. Per inerzia da più sicurezza a un datore di lavoro far ricoprire una posizione di responsabilità ad uomo piuttosto che ad una donna perché lo si ritiene più costante e affidabile, soprattutto se padre e marito. Al contrario, una donna si ritiene meno affidabile e disponibile proprio perché madre e moglie.

Sono molte le variabili che danno vita a questo fenomeno e il bisogno di sradicare i costrutti mentali che danno origine a queste discriminazioni si fa sempre più impellente.

Attraverso uno studio comparato, effettuato su diversi paesi europei, è emerso che l'ascesa professionale delle donne è direttamente correlata all'aumento dei divorzi.²⁵⁴

La definizione di "donne in carriera" si è diffusa in Italia negli anni '80. Questa era un'etichetta sociale negativa, che enfatizzava i tratti caratteriali maschili attribuiti alle donne di successo, ridicolizzando le loro aspirazioni di conquista dei posti di potere e ingigantendo la percezione dei successi femminili da parte dell'opinione pubblica.

²⁵³ RETE ARMIDA, *Il Rapporto Le donne ai vertici del settore pubblico*, 2014.

²⁵⁴ PRUNA M.L. *Donne al lavoro*, op. cit., pag. 97

Le donne in carriera erano viste come eleganti, ciniche e senza figli. Oggi alle donne di successo viene attribuita un'immagine sociale più rassicurante, ma ancora non del tutto positiva. Infatti, vi sono molte critiche ai sacrifici poco accettabili per una donna, soprattutto la rinuncia ad avere figli o di occuparsene di più.²⁵⁵

I due fenomeni della segregazione verticale e orizzontale danno inevitabilmente vita ad una terza condizione che è quella della *segregazione economica*. La segregazione economica è una condizione nella quale le donne finiscono quasi sempre col percepire un reddito inferiore a quello degli uomini. La progressiva femminilizzazione del mondo del lavoro è stata sostenuta dalla crescente affermazione del principio di parità tra uomini e donne e dall'eliminazione delle discriminazioni esplicite e formali, ma ciò non corrisponde affatto al raggiungimento di pari opportunità di accesso, progressione nel lavoro e retribuzione.

Le donne hanno sempre guadagnato meno degli uomini, per l'implicita supposizione che esse fossero sposate, avessero già qualcuno che le mantenesse e il loro fosse dunque solo un secondo reddito. La parità di retribuzione veicola e legittima una diversa idea di normale vita di donna e di normale vita sociale: donna che si mantiene, famiglia monogenitoriale, che afferma una trasformazione degli stili di vita, nella concezione della famiglia, nei costumi collettivi, così come nelle politiche pubbliche di servizio.

Anche quando le donne riescono a oltrepassare quel solidissimo "tetto di cristallo", è comunque destinato loro uno stipendio inferiore di un quarto di quello del collega uomo. Infatti, una donna a parità di titoli e posizione lavorativa guadagna meno di un uomo. Tale fenomeno è chiamato "differenziale retributivo di genere", anche noto come "*gender pay gap*"²⁵⁶.

Esistono diversi fattori complessi e spesso correlati fra loro in grado di spiegare l'esistenza del divario di retribuzione tra donne e uomini. Queste cause vanno dalla discriminazione diretta nei confronti delle donne alla sottovalutazione del lavoro svolto da esse, in quanto lavoro che può essere effettuato da una donna, quindi considerato "più semplice".

²⁵⁵ FERRERA M. *Il fattore D*, op. cit., pag. 20

²⁵⁶ Ivi, pag. 32.

Un altro motivo è dato dalla persistenza di tradizioni e stereotipi “lavori da donna”, “donne meno disponibili”, e così via e dai problemi di conciliazione tra vita professionale e vita privata ad esempio gli oneri familiari che gravano totalmente o per lo più sulla donna, rendendola meno produttiva nel lavoro.

Nascere maschio o femmina condiziona ancora le opportunità economiche e di carriera, nel nostro Paese più che altrove. Il *World Economic Forum* ci colloca al 124esimo posto su 136 Paesi per quanto riguarda la parità degli stipendi²⁵⁷.

Dal 1951 venne adottata e ratificata dall'Italia, la Convenzione Oil C100 sulla Parità Retributiva, che sostiene la parità retributiva fra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro equivalente²⁵⁸. La discriminazione di genere nelle retribuzioni è una delle cause principali dell'attuale *gender pay gap*. La C100 è una delle otto più importanti Convenzioni Oil e cerca di eliminare la discriminazione negli stipendi, assicurando la parità retributiva fra uomini e donne non solo per lo stesso lavoro, ma anche per lavori equivalenti.

In Italia, così come negli altri paesi, tuttavia il *gender pay gap* continua a persistere ancora oggi. Secondo il *Gender Gap Report 2016*, le donne guadagnano meno degli uomini.

Per l'esattezza, gli uomini guadagnano il 12,2% in più delle donne. Rispetto al 2014, il *gap* delle retribuzioni è cresciuto ulteriormente: gli stipendi degli uomini sono saliti dello 0,6%, quelli delle donne hanno subito un taglio dello 0,7%. Queste differenze valgono 3.620 euro all'anno.

Guardando l'Europa tuttavia si nota come i salari delle donne italiane non siano tra i più penalizzati. L'Italia si posiziona infatti ottava sui 31 Paesi analizzati e ancora migliore è, a livello globale.

²⁵⁷ Il *World Economic Forum* è una fondazione, nata nel 1971, senza fini di lucro con sede a Cologny, in Svizzera. La Fondazione produce una serie di rapporti di ricerca e impegna i suoi membri in specifiche iniziative settoriali.

²⁵⁸ Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite

Il problema è che, nonostante l'elevato grado di scolarizzazione le donne mantengono nella retribuzione una differenza in negativo che va aumentando con l'ascesa nella gerarchia professionale, fino a toccare i quasi 11mila euro di differenza tra dirigenti uomini, 105.983 euro medi annui, e le donne 94.750 euro medi annui²⁵⁹. Ciò avviene nel pubblico e nel privato le cose non cambiano.

La rappresentanza delle donne ai vertici delle imprese italiane è infatti ancora bassa, la cosiddetta *leadership* femminile ci pone in coda alla classifica europea, staccati anche da Bulgaria e Romania. Il prezzo di essere donna, tra i manager di una piccola o media impresa italiana, è di ben 8000 euro lordi di stipendio in meno all'anno rispetto ai colleghi uomini. Tale differenza è inaccettabile, in quanto queste donne avendo investito nella propria professione, hanno sacrificato addirittura la possibilità di avere una famiglia. Basti pensare che il 43% delle dirigenti italiane non ha figli²⁶⁰.

Segnali positivi si sono registrati nel 2015 per la quota rosa ai vertici delle aziende. Le donne dirigenti, in tutti i settori, hanno superato il 29%, rispetto al 26% di 5 anni fa. E' quanto rileva una ricerca dell'Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali e di Federmanage. La discriminazione ha dei costi, non solo per i singoli che la subiscono, ma anche per l'economia e la collettività nel suo insieme. Le *top manager* ai vertici delle imprese italiane generano più ricavi e profitti rispetto ai colleghi uomini che dirigono la maggior parte delle aziende nel nostro paese.

Ciò è emerso da un rapporto effettuato nel 2009 dalla Cerved²⁶¹, che afferma che le imprese guidate dalle donne vanno meglio rispetto alle altre guidate da soli uomini: accrescono più velocemente i ricavi, generano più profitti, hanno minore probabilità di peggiorare la loro classe di *rating*²⁶² e minore rischio di *default*²⁶³.

²⁵⁹ DE AGOSTINI S., *Lavoro, c'è differenza tra uomo e donna? Nella retribuzione sì: donne guadagnano il 10,9% in meno*, in "il Sole 24 ore" del 3 marzo 2016. Pag 15.

²⁶⁰ OLIVO M., *Accenture Italia*, in "Spirito Leader" del 13 maggio 2014.

²⁶¹ Cerved è uno dei marchi di Cerved Group Spa, agenzia italiana di *rating*.

²⁶² Il *rating*, in italiano "valutazione", è un metodo utilizzato per classificare sia i titoli obbligazionari che le imprese.

²⁶³ Il rischio di *default* o tasso di insolvenza, è la probabilità che la controparte (in questo caso l'impresa) si renda inadempiente all'obbligazione di restituire il capitale prestato e gli interessi su di esso maturati.

In base ad una ricerca condotta per il programma ZF di Jack Zenger e Joe Folkman, l'efficienza complessiva delle donne in questi ruoli è superiore rispetto agli uomini, 54.5 contro 51.8, e cresce nel corso degli anni più di quanto non accada per i colleghi di sesso maschile, soprattutto dopo i 40 anni il gap diventa notevole. Questo riguarda quasi tutti i settori, 12 sui 14 analizzati dalla ricerca, e viene confermato su tutti i livelli aziendali, le donne sono ritenute più efficienti in media di 5 punti rispetto agli uomini²⁶⁴. Un gap spiegato, oltre che dalla qualità del lavoro e dalle capacità personali, anche dal fatto che le donne tendono a richiedere più spesso un *feedback* ai loro superiori, ciò permette loro di migliorare più rapidamente di chi invece, gli uomini, si fida troppo delle proprie capacità²⁶⁵. L'ex Commissario Ue al Lavoro Vladimir Spidla sostiene che le donne sono «forza-lavoro fondamentale nel mondo della competitività globale e della crisi del welfare, un elemento essenziale per la stabilizzazione della situazione sociale e pensionistica in Europa». Discriminare le donne oggi è un lusso che l'Europa non può più permettersi. Diversi esponenti politici ritengono che il sistema sociale italiano non sia in grado di autoregolarsi sul tema della parità uomo-donna, per tale motivo servono norme transitorie e mirate a favorire le pari opportunità in tutti gli incarichi istituzionali, che garantiscano una presenza paritaria delle donne negli enti pubblici e nei consigli d'amministrazione delle aziende sia pubbliche che private.

²⁶⁴ ZF nasce nel 2003 negli Stati Uniti (Orem, Utah) dalla pluriennale esperienza aziendale e di consulenza di Jack Zenger e Joe Folkman per migliorare le *performance* delle aziende e delle loro persone attraverso metodologie basate su evidenze empiriche. I programmi di ZF sono fondati su ricerche condotte su più di 20.000 manager nel mondo che hanno dimostrato la diretta correlazione fra qualità della *leadership* e risultati di *business*.

²⁶⁵ OLIVO M., *Accenture Italia* in “*Spirito leader*” del 13 maggio 2014.

3.2 La rilevanza sociale della conciliazione

Etimologicamente, il termine conciliazione deriva da *concilium*, a sua volta formato da *cum calare*, che si traduce con “chiamare insieme”. Secondo tale accezione, conciliare significa mediare, individuare un punto di incontro tra posizioni-interessi contrastanti²⁶⁶. La valenza del termine si è via via trasformata, ed in riferimento ai due elementi di confronto lavoro-famiglia, con tale concetto si intende nello specifico il tentativo concreto e progettuale di trovare un equilibrio ed un’armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa, facendo in modo che sfera privata e professionale non siano più ambiti contrastanti e paralleli, bensì territori incrociati ed interrelati, reciprocamente dipendenti. La Conciliazione di vita lavorativa e familiare viene definita dalla Commissione Europea come “l’introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un’organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini”²⁶⁷. In tempi recenti il concetto di conciliazione ha trovato una crescente diffusione all’interno della sociologia ma è divenuto anche il fulcro del dibattito sulle politiche del lavoro e punto di riferimento per l’organizzazione dello stesso. La rilevanza è legata alla necessità di rendere più fluida l’organizzazione e la gestione del lavoro con la compresenza di uomini e donne in differenti ambiti. Per questo, a partire dagli anni Sessanta e Settanta, tale esigenza assume la connotazione di genere, dove la conciliazione rappresenta l’equilibrio tra i differenti ruoli che assume una donna, ossia ruolo di madre, moglie e lavoratrice e i due diversi ruoli e responsabilità, quali quella riproduttiva e produttiva. Per cui non viene messa in discussione la divisione del lavoro domestico ma la discriminazione professionale.

²⁶⁶ ZABARINO Q. M., FORTUNATO M., *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa*, Compendio di documentazione, Torino, 2008 pag. 4

²⁶⁷ Commissione Europea, *100 parole per la parità: Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini, Occupazione e affari sociali, Parità fra le donne e gli uomini*, 1998, pag. 14

Nella seconda metà degli anni Settanta il concetto di conciliazione fu soppiantato dal concetto di condivisione dei diritti e delle responsabilità e dal principio di eguaglianza. Solo negli anni Novanta tornò in *auge* il tema ricorrente all'interno delle politiche comunitarie, annoverato tra le misure di integrazione delle donne nel mercato del lavoro, con un cambiamento nelle strategie di responsabilità familiari e l'introduzione di politiche "*family friendly*", che non solo conciliano le esigenze di vita professionale e bisogni legati alla vita privata, ma promuovono anche la parità tra i sessi nelle condizioni di vita, nelle dinamiche sociali, nelle trasformazioni economiche e culturali, mirando all'aumento della qualità della vita e all'acquisizione di diritti civili per andare di pari passo a un progresso legittimo e alle trasformazioni demografiche²⁶⁸.

Tra le trasformazioni demografiche bisogna evidenziare i mutamenti avvenuti in Europa negli ultimi decenni come la bassa natalità che comporta conseguenze significative per la società in termini di trasformazione delle strutture familiari e nel mondo del lavoro. Com'è noto un fattore che ha inciso nel tempo alla diminuzione dei tassi di natalità è stato l'evento dell'ingresso della donna nel mercato del lavoro. Tale fenomeno è stato di portata esponenziale e purtroppo è rimasto da sempre collegato alle difficoltà di conciliazione con gli oneri familiari. Così molte donne spesso si sono ritrovate e si ritrovano ancora nelle condizioni di fare delle scelte, in base alle loro priorità personali.²⁶⁹

In molte rinunciano alla carriera e alla vita professionale, spesso associando tale scelta all'uscita definitiva o temporanea dal mercato del lavoro. Altre invece rinunciano, o posticipano costantemente, alla maternità. Le prime vengono definite *family-oriented*, le seconde *career-oriented* e la loro percentuale varia di paese in paese. La scelta di queste priorità tuttavia non sarebbe così netta se non fosse per due ordini di ragioni: le difficoltà economiche e la difficoltà di combinare lavoro e famiglia. Perciò il "*child gap*", ossia il divario fra figli desiderati e figli effettivamente avuti, è in larga parte dovuto al problematico rapporto fra donne e mercato del lavoro.

²⁶⁸ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002, pag.9

²⁶⁹ FERRERA M., *Il fattore D*, op. cit., pag. 45

Secondo l'indagine Isfol "*Maternità, lavoro e discriminazioni*", in Italia il 13,5% delle donne esce dal mercato del lavoro a causa di discriminazioni subite al rientro del periodo di maternità o per l'impossibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro in assenza di strutture sociali adeguate²⁷⁰. A perdere il posto dopo la nascita del primo figlio sono il 12% delle donne. Il 15% di inoccupate prima della gravidanza, invece, non troverà mai più un lavoro dopo che il bambino nasce. La situazione si complica inoltre se oltre che a considerare la forma della tipica famiglia considerata "tradizionale", si prendono in esame le famiglie monogenitoriali. Per famiglia monogenitoriale s'intende il nucleo dove sia presente un solo genitore con almeno un figlio minore convivente o maggiorenne non economicamente autonomo. Negli Stati Uniti si registra la quota più alta di queste famiglie, che rappresentano quasi un terzo di tutti i nuclei con figli minori; seguono i paesi dell'Europa settentrionale, il Regno Unito e la Germania.

Dalla metà degli anni sessanta del XX secolo, in tutti i paesi occidentali si è manifestato un forte aumento delle famiglie con un solo genitore, un fenomeno che nell'ultimo decennio ha assunto ritmi intensi e in alcuni contesti imponenti. La crisi dell'istituzione matrimoniale ha generato l'instabilità della famiglia e nell'ultimo decennio questo fenomeno ha registrato una forte crescita. Tuttavia, l'intensità dei tassi di divorzialità non manca di riproporre la consueta contrapposizione tra rischi di dissoluzione più alti nell'Europa settentrionale e valori assai più contenuti nell'area mediterranea. In Italia, ad esempio, si registra ancora, soprattutto nel Mezzogiorno, una grande stabilità matrimoniale. C'è da ricordare comunque che oltre il divorzio, dà vita a questa forma familiare anche la vedovanza. Qui la situazione si complica ulteriormente in quanto se la conciliazione tra vita lavorativa e familiare è già abbastanza ardua per un nucleo familiare composto da due genitori, nelle famiglie monogenitoriali ne paga le spese con duri sacrifici una persona sola, che deve obbligatoriamente cimentarsi per gestire il proprio tempo tra il lavoro di cura, dei figli e del lavoro domestico, e il lavoro professionale, autonomamente.

²⁷⁰ ISFOL: Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori.

Un aiuto in questo caso possono darlo i nonni, che soprattutto nei paesi mediterranei si attestano ancora una volta come una risorsa di straordinario valore, ma qualora le distanze e la rigidità degli orari di lavoro del genitore o dell'inflessibilità degli orari di entrata o di uscita dalle scuole del figlio, ad esempio, non permettano un incontro, la situazione si fa difficile da risolvere. Un importante ausilio lo possano dare le istituzioni, con servizi navetta, per il trasporto, attraverso sussidi, per non far gravare ulteriormente le spese all'interno di una famiglia monoreddito, servizi ludici, flessibilità degli orari e così via.

Anche l'Unione Europea ha riconosciuto a livello giuridico le famiglie monogenitoriali, in quanto titolari degli stessi diritti e doveri delle famiglie dove coesiste il binomio genitoriale. Nello specifico, queste vanno fatte rientrare in una categoria più ampia definite "monoparentali". Nel 2015 infatti il Parlamento Europeo di Strasburgo ha approvato a larga maggioranza un rapporto sull'uguaglianza di genere in Europa prendendo atto dell'evolversi della definizione di "famiglia". Il Parlamento ribadisce inoltre il fatto che gli stati membri, debbano legiferare in materia tenendo conto delle famiglie monoparentali e omogenitoriali²⁷¹. Come affermava Émile Durkheim nel 1888: «*Non esiste un modo di essere e di vivere che sia il migliore di tutti [...] La famiglia di oggi non è né più né meno perfetta di quella di una volta: è diversa, perché le circostanze sono diverse*».²⁷²

²⁷¹L'omogenitorialità è il legame, di diritto o di fatto, tra uno o più bambini (sia figli biologici sia adottati) e una coppia di persone omosessuali.

²⁷²DURKHEIM É., *Introduction à la sociologie de la famille. Extrait des Annales de la Faculté des lettres de Bordeaux, 10, 1888, pp. 257 à 281. Leçon d'inauguration d'un cours de science sociale professé à la Faculté des lettres de Bordeaux en 1888*

3.3 Gli strumenti che permettono di conciliare i tempi di vita con quelli lavorativi

La conciliazione tra la vita professionale e quella privata è un problema sociale, la cui soluzione deve assicurare l'efficienza e la vivibilità. Quindi, quando si parla di politiche di conciliazione ci si riferisce a tutti gli interventi rivolti a ristabilire un equilibrio tra le aree del vivere sociale. Secondo la definizione del Ministero delle Pari Opportunità la conciliazione è *“l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro tali da consentire un equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare”*²⁷³.

Tali sistemi, per realizzare obiettivi di ampia portata, devono prendere in esame la dimensione sociale del problema, la definizione di obiettivi di medio e lungo termine, l'elaborazione di una strategia adatta, la definizione di attori e strumenti e la previsione dei vincoli e delle conseguenze. Tra le misure che facilitano la conciliazione è necessario distinguere quattro macro-insiemi di tipologie di facilitazione: in primo luogo vi sono sia tutti gli strumenti che articolano in modo flessibile il tempo del lavoro, ad esempio il part-time e la flessibilità in entrata e uscita, o ancora schemi di interruzione di carriera e il diritto al part-time al rientro dalla maternità o paternità. In secondo luogo vi sono gli strumenti che consentono il congedo parentale e i servizi di sostegno al lavoro di cura come i nidi aziendali, le colonie estive, i doposcuola attrezzati, i *benefit* per la spesa, le strutture di accoglienza o i buoni per le babysitter. Poi vi sono gli strumenti di formazione alla genitorialità e la formazione di contrasto agli stereotipi sul lavoro, come quelli sulla figura del lavoratore uomo, e infine come ultimo punto, si rende necessaria la valorizzazione delle competenze femminili e dei servizi di supporto alle attività scolastiche dei figli come i servizi di trasporto e quelli sportivi.

²⁷³ Commissione Europea , *100 parole per la parità: Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini*, Occupazione e affari sociali, Parità fra le donne e gli uomini, 1998, pag. 14

Ovviamente i benefici di una buona politica di supporto alla conciliazione, basata su strumenti di protezione sociale alla famiglia che agevola uomini e donne all'interno della vita familiare, sono principalmente due: da una parte l'aumento del livello produttivo delle imprese dato che il benessere dei lavoratori influenza direttamente la produttività e dall'altra parte l'aumento dell'indice di natalità che può contrastare il *trend* demografico degli ultimi anni caratterizzato da un indice di invecchiamento della popolazione elevato.

Quello che serve senza dubbio sono delle buone politiche per l'occupazione, accompagnate da buone pratiche per la realizzazione dei diritti dei lavoratori, in ogni fase di età e in base agli avvenimenti storici naturali della vita di un individuo. A livello comunitario un importante strumento che è stato idealizzato e messo in pratica a tal fine dalla Commissione Europea, è stato quello dei Fondi Strutturali, ossia finanziamenti destinati a vari progetti presentati dai paesi dell'Unione Europea. Gli obiettivi principali dei Fondi Strutturali sono due: riduzione delle disparità regionali in termini di ricchezza; benessere e aumento della competitività e dell'occupazione. La concessione di questi finanziamenti è condizionata dalla presentazione di un programma annuale da parte dello Stato. I fondi strutturali hanno rappresentato soprattutto il “*test case*” per il nuovo mandato della Commissione Europea a realizzare il *Gender Mainstreaming*, espressione con cui si designa la trasformazione della parità tra uomini e donne come obiettivo generale delle politiche comunitarie.

Ciò significa che se prima nel campo dei fondi strutturali l'obiettivo erano le pari opportunità con misure a favore delle donne, adesso con il passaggio al *Gender Mainstreaming* l'obiettivo è far sì che tramite provvedimenti dell'Unione, per agevolare la partecipazione degli uomini ai compiti tradizionali delle donne, queste ultime raggiungano la parità sul lavoro. Questo passaggio è fondamentale affinché si possa cambiare il modo in cui le persone vivono. Far crescere il numero delle donne occupate significa cambiare il modo in cui sono ripartiti i compiti tra i sessi, come le responsabilità familiari. La Corte di Giustizia Europea ha così utilizzato il *criterio dell'antidiscriminazione* per decostruire la concezione della donna e dei rapporti tra i sessi, concetti questi ultimi appartenuti agli ordinamenti nazionali.

Così sono state condannate come potenzialmente discriminatorie tutte quelle forme di tutela a favore delle donne che corrispondevano a concezioni costituzionali post belliche intendenti mantenere l'idea di una speciale competenza delle donne nell'ambito domestico. Per fare alcuni esempi, la Commissione Europea condannò l'Italia per non aver abolito il divieto di lavoro notturno per le donne e la Germania per non aver abolito il divieto per le donne di esercitare mestieri implicanti l'uso delle armi. In questo modo la Corte di Giustizia ha negato la possibilità di pensare i sessi come portatori di ruoli sociali, familiari e simbolici diversi, diffondendo l'idea che entrambi i sessi sono egualmente portatori di vantaggi e di svantaggi e che i trattamenti di favore riconosciuti al sesso svantaggiato possono creare discriminazioni per il sesso avvantaggiato.

La situazione italiana presenta difficoltà di accesso delle donne al mercato del lavoro dovute all'inadeguatezza delle politiche a sostegno della famiglia, alla scarsa cultura della genitorialità e dalla ridotta sensibilità dei soggetti istituzionali che stentano a riconoscere le problematiche di accesso al mercato del lavoro da parte delle donne. Ai giorni nostri il graduale riconoscimento potrebbe portare all'integrazione delle lavoratrici e ad azioni di sostegno per le donne coinvolte solo in modo marginale nella vita produttiva a causa dei vincoli culturali. Nel 2000 la legge numero 53 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"* aveva previsto misure di incentivazione della conciliazione di famiglia e lavoro, che si basavano sull'eguaglianza tra uomini e donne in ambiente lavorativo. La legge aveva previsto i congedi parentali, la flessibilità e i servizi di cura per i figli fino ai tre anni.

La normativa italiana prevede l'utilizzo del congedo parentale per la valorizzazione del ruolo genitoriale e per la cura della famiglia²⁷⁴. Questa misura però non viene utilizzata come invece si auspicò, poiché se da un lato ci può essere scarsa conoscenza dei diritti genitoriali al cui interno si annovera tale normativa, dall'altro lato il reddito inferiore del lavoro femminile fa propendere le madri all'abbandono del lavoro rispetto agli uomini che, percependo un reddito più elevato, non sono indotti ad usufruirne.

²⁷⁴ SCHIAVONE R., *Maternità e congedo parentale*, IPSOA Editore, Milano, 2012, pag. 9

IV CAPITOLO: LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO NEL CONTESTO EUROPEO E ITALIANO

4.1 Il settore terziario

Secondo la legge di Clark, il sistema produttivo è suddiviso in tre macro settori: il settore primario, che comprende l'agricoltura, le attività minerarie, la caccia e la pesca; il settore secondario, di cui fa parte l'industria manifatturiera e le costruzioni; infine il settore terziario, che raggruppa tutte le altre attività, definite in modo residuale e relative al settore dei servizi.

La tripartizione del sistema produttivo in questi settori è dovuta ai lavori pionieristici dell'economista neozelandese Allan George Barnard Fisher²⁷⁵ e dell'economista inglese, considerato uno dei maggiori teorici dello sviluppo economico, Colin Clark²⁷⁶. Secondo Clark al progredire di una economia il peso relativo di ciascun settore diminuisce a vantaggio del settore successivo. Ciò significa che con il progresso e la crescita economica, dapprima il settore agricolo vedrà ridursi il suo peso relativo a vantaggio del settore secondario. Quindi, anche quest'ultimo perderà peso relativo a vantaggio del terziario.

Le Nazioni Unite e la Commissione Statistica Europea sono concordi che all'interno del settore terziario, debba essere effettuata un'ulteriore ripartizione per non incorrere in equivoci. Per tale ragione all'interno del settore terziario devono essere distinte due classi di attività: i servizi destinati alla vendita, detti anche *market services* e i servizi non destinati alla vendita, *not market services*.

²⁷⁵ FISHER A.G.B., *The clash of progress and security*, Macmillan, Londra, 1935, pp. 3 e ss.

²⁷⁶ CLARK C., *The conditions of economic progress*, Hardcover, Londra, 1940, pag. 17

All'interno dei servizi destinati alla vendita vi rientrano attività quali: il commercio, i pubblici esercizi, i trasporti, le comunicazioni, il credito, le assicurazioni, i servizi immobiliari e quelli alle imprese, la ricerca, la sanità privata, i servizi personali e alle comunità. Tra i servizi non destinati alla vendita invece, vengono ricomprese attività come: l'istruzione, la giustizia, la difesa, la sanità pubblica e i servizi generali della pubblica amministrazione.

La distinzione tra queste due classi di attività, come si può notare, risulta marcata dal fatto che la prestazione dei *market services* a prescindere dalla proprietà o dalla natura pubblica o privata del servizio, passa per il mercato e ha un prezzo come corrispettivo per gli agenti che erogano tali servizi.

Al contrario, la prestazione dei *not market services* non passa per il mercato, ma viene finanziata con tasse o imposte. Tra gli esempi noti a tutti vi rientrano servizi come la sanità o l'insegnamento, che possono rientrare nell'una o nell'altra tipologia in base a che siano venduti o offerti gratuitamente, o in parte sovvenzionati, dalla Stato. Casi analoghi sono i servizi dei trasporti, che sono destinabili alla vendita, anche se offerti dall'amministrazione pubblica perché passano per il mercato, i penitenziari invece non sono destinabili alla vendita anche se in alcuni casi si assiste alla loro privatizzazione²⁷⁷.

Anche il settore *no profit*, che assimila quote di occupazione sempre più alte nei paesi con maggiore occupazione, fa parte quasi interamente del settore terziario, può pendere nell'una o nell'altra tipologia di servizi. Ad attestare ciò, si possono fare due esempi tipici: le attività sociali gratuite del volontariato sono servizi non destinabili alla vendita, al contrario, la ricerca o la formazione se vengono venduti sul mercato, possono invece essere servizi destinabili alla vendita. Peculiarità essenziale del *no profit* infatti, non è il modo di cedere il servizio, ma la non distribuzione degli utili, unitamente all'utilità sociale del servizio svolto²⁷⁸.

Il settore terziario ricomprende attività produttive eterogenee tra di loro.

²⁷⁷ In Italia la privatizzazione delle carceri è stata prevista dal governo Monti con il decreto legge 24 gennaio 2012, n.1, per porre fine al sovraffollamento penitenziario.

²⁷⁸ SINISCALCO D., voce "Terziario, settore", in *Enciclopedia delle scienze sociali*, Treccani, 1998.

All'interno di questo infatti, vi ritroviamo settori tradizionali ad alta intensità di lavoro, come i trasporti, i ristoranti o i servizi alle persone, a fianco ad attività moderne a elevato valore aggiunto pro capite, come le telecomunicazioni, la ricerca, la sanità. Nella loro varietà tuttavia, i servizi presentano alcune peculiarità comuni che li differenziano in qualche modo dai beni. Secondo le definizioni proposte da Fuchs, i servizi sono prodotti intangibili e istantanei, cioè che si esauriscono al momento della produzione.

Questi non sono immagazzinabili o trasportabili e vengono realizzati in presenza del consumatore da cui sono inseparabili²⁷⁹.

Un modo per evidenziare l'importanza che il settore terziario ha avuto e ha ancora oggi, grazie alla sua elasticità e al suo sviluppo, è quello di considerare ciò che produce, analizzando perciò i servizi.

Oltre che come settore, infatti, i servizi possono essere considerati prima di tutto come prodotto e in secondo luogo come occupazione o mansione.

Il terziario come settore viene definito e rilevato considerando le imprese, più precisamente le unità produttive, che producono servizi. I servizi come prodotto non coincidono generalmente con questo compartimento, dal momento che molte imprese che appartengono all'industria, e dunque al settore secondario, producono e vendono a loro volta servizi: dalla manutenzione al trasporto delle proprie merci; dalla consulenza alla sicurezza nei propri impianti. Al contrario le imprese di servizi, come ad esempio i ristoranti, producono anche beni materiali.

Ancor più rilevante è la definizione di servizi come occupazione o mansione. Una parte sostanziale di addetti all'industria e all'agricoltura svolge mansioni di servizio, a cominciare dall'amministrazione.

Per tutti questi motivi, quando si parla di terziario occorre adottare definizioni opportune per prestare attenzione alla precisione terminologica: i servizi come settore vanno distinti dai servizi come prodotto e vanno anche contraddistinti dai servizi come occupazione²⁸⁰.

²⁷⁹ FUCHS V.R., *Productivity trends in the goods and services sectors, 1929-1961*, NBER Books, occasional paper n. 89, New York, 1964, pag.2

²⁸⁰ FUCHS V.R., *The service economy*, NBER Books, New York, 1968, pag. 67

L'attenzione per il settore terziario deriva dalla crescente influenza dei servizi nei processi di sviluppo economico. Negli ultimi cinquant'anni, infatti, il progresso dei paesi avanzati è stato caratterizzato da una riduzione continua del peso dell'agricoltura e dell'industria, quanto meno in termini di addetti, e da una crescita continua del settore dei servizi, misurata in termini di valore aggiunto e occupazione.

L'indice di terziarizzazione dell'economia, misurato dal rapporto tra occupati nel settore terziario e occupazione totale, ha così superato il 70% nei paesi più avanzati, come gli Stati Uniti o la Gran Bretagna, e si è collocato tra il 60 e il 70% in Italia e negli altri paesi europei²⁸¹.

L'Italia, all'inizio degli anni settanta era tra le aree meno terziarizzate, ma oggi ha colmato buona parte della distanza che la separava da paesi come Stati Uniti, Regno Unito e Francia, dove il settore dei servizi ha raggiunto un'ampiezza prossima o superiore al 70% del valore aggiunto e dell'occupazione totale. Nello specifico in Italia, tra il 1970 e il 2000, la quota dei servizi sul valore aggiunto totale è aumentata di oltre 17 punti percentuali, dal 51,3 al 68,8%, e quella sull'occupazione di quasi 23 punti, dal 40,9 al 63%²⁸².

A partire dagli anni Trenta fino alla fine degli anni Ottanta, le analisi principali sui processi di terziarizzazione sono state indirizzate alla struttura dell'occupazione per grandi settori produttivi. Così è stato rilevato l'aumento, sia assoluto che relativo, del settore terziario in termini di occupazione. Tuttavia le spiegazioni di questo fenomeno, definito terziarizzazione, sono state diverse e hanno posto l'accento su fattori di volta in volta differenti.

La terziarizzazione può essere definita come il processo, proprio delle economie avanzate, che consiste nella progressiva minore incidenza del settore industriale sulla formazione del PIL e sull'occupazione, a vantaggio del settore terziario, in particolare di quello avanzato che comprende i servizi alla produzione e alle imprese, caratterizzati dal continuo sviluppo delle tecnologie informative e informatiche²⁸³.

²⁸¹ ISTAT, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, 2015

²⁸² *Ibidem*

²⁸³ Voce "Terziarizzazione", in *Enciclopedia Economia e Finanza*, Treccani, 2012

Ogni processo economico ha origine e cresce in base all'insorgere e allo sviluppo di nuovi bisogni. Il processo di terziarizzazione è nato infatti all'interno delle economie avanzate per dare risposte alle nuove esigenze legate alla qualità della vita. Istruzione, cultura, tempo libero, sport, viaggi, comodità, asili nido, spazi ludici per il dopo scuola, servizi di trasporto, servizi per gli anziani, fanno parte dei nuovi bisogni legati all'aumento del tenore di vita delle società moderne.

La terziarizzazione delle economie avanzate è una tendenza di lungo periodo, segnata dall'aumento dell'influenza del settore dei servizi sia in termini di occupazione che di valore aggiunto. I motivi che definiscono questo fenomeno sono diversi e sottendono differenti dinamiche nei numerosi comparti di cui si compone il settore terziario. I nuovi modelli di consumo, stili di vita e cambiamenti demografici da una parte, tendono a determinare la crescita della domanda di servizi da parte delle famiglie e degli individui. Dall'altra, il progresso tecnico, si pensi alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, i mutamenti organizzativi e la crescente integrazione internazionale delle imprese, determinano lo sviluppo di comparti nuovi e l'aumento della domanda di servizi da parte delle imprese.

Questo sviluppo dei servizi assume una propria importanza, nelle dinamiche generali dell'occupazione. Si tratta infatti di un settore con un'intensità di lavoro per unità di valore aggiunto superiore all'industria.

Classificazioni diverse, di natura funzionale, sono state proposte da Browning e Singelmann²⁸⁴ e da Momigliano e Siniscalco²⁸⁵, che dividono il terziario in servizi distributivi, servizi alle imprese, servizi ai consumatori e servizi sociali.

Se riconsideriamo brevemente la letteratura economica degli ultimi settant'anni sul tema del terziario, si possono individuare tre fasi relativamente differenti. Nella prima fase vi troviamo gli studi originari, iniziati negli USA tra le due guerre con Clark²⁸⁶ e Fisher²⁸⁷, che individuarono l'orientamento verso la terziarizzazione e ne diedero le prime spiegazioni.

²⁸⁴ BROWING H.C., SINGELMANN J., *The transformation of the U.S. labour force: the interaction of industry and occupation*, in "Politics and society", 1978, pp. 481-509

²⁸⁵ MOMIGLIANO F., SINISCALCO D., *Terziario totale e terziario per il sistema produttivo*, in "Economia e politica industriale", 1980, n. 25, pp. 29-70

²⁸⁶ CLARK C., *The conditions of economic progress*, op. cit., pp. 4 e ss.

²⁸⁷ FISHER A.G.B., *The clash of progress and security*, op. cit., pp. 43 e ss.

L'idea di fondo è che, con l'aumentare del reddito, tutti i paesi seguono necessariamente le stesse fasi di sviluppo e che la terziarizzazione, incoraggiata dai consumi, è lo stadio più avanzato dello sviluppo. I successivi studi sulla società postindustriale rappresentano l'evoluzione moderna di queste analisi che assicurano che lo sviluppo del terziario sia un fattore che porterà ad un *trend* economico positivo²⁸⁸.

La seconda fase ebbe origine nel secondo dopoguerra, quando si sviluppò un filone "industrialista", che se pur aveva riconosciuto la rilevanza della crescita del terziario, ne poneva in luce le conseguenze negative per l'economia e la società. La terziarizzazione, in questo caso, venne vista come deindustrializzazione e fattore di freno allo sviluppo. Tuttavia gli occupati nel terziario, non sindacalizzati e politicamente conservatori, non avevano alcun tipo di tutela e rappresentanza, a confronto invece della classe operaia, che continuava a detenere una quota maggiore di occupati. Sottesa a tutte le interpretazioni dell'epoca vi era l'idea "classica" dei servizi come lavoro improduttivo.

All'inizio degli anni Ottanta, quando il settore terziario iniziò la sua veloce espansione e l'industria accentuò la sua contrazione in termini di produzione e occupazione, gli economisti, insieme ai sindacalisti, furono i più lenti e forse i più restii ad adeguare la propria visione nei confronti di questo nuovo settore, a differenza invece, dei sociologi, dei romanzieri, dei registi cinematografici, o degli stessi politici, che ne accolsero lo sviluppo.

Così, l'apparato analitico dell'economia applicata e della politica economica restò in gran parte concentrato sull'industria, un segmento di occupazione che finì per contrarsi sino al 25% dell'occupazione totale, trascurando invece le caratteristiche dei servizi, che rappresentavano un settore in forte crescita e che, nei paesi più sviluppati raggiunse quote comprese tra il 60 e il 75% dell'occupazione nel sistema produttivo.

²⁸⁸ FISHER A.G.B., *The clash of progress and security*, op. cit., pp. 43 e ss.

Alla fine degli anni Ottanta, la situazione si modificò parzialmente e qui ebbe inizio la terza fase, con l'avvento di schemi teorici che trattarono industria e servizi in modo coeso. In questi studi vennero incorporate le analisi sulla crescita e la dinamica strutturale e si dimostrò come la specializzazione dei servizi portasse benefici per la crescita economica.

A partire dagli anni Novanta, in diversi paesi, il settore dei servizi si espanse grazie all'aumento della domanda e ciò contribuì da un lato a farne aumentare la produttività e dall'altro lato a stimolare la competizione tra i diversi attori (Stato, mercato, terzo settore) coinvolti. Questa tendenza, nonostante fece aumentare l'occupazione, non venne prese in considerazione in molti paesi e le politiche economiche di questi continuarono a svolgere direttamente o indirettamente un ruolo di freno allo sviluppo del terziario aumentando il grado di protezione e di rigidità, trascurando così i benefici che tale settore avrebbe potuto dare a livello di capitale umano.

4.2 La Terziarizzazione nel quadro europeo

Secondo la letteratura specializzata esistono tre modelli tipici di terziario, considerato come settore, di cui due riscontrabili in Europa: il primo prevede un alto carico fiscale e servizi pubblici largamente diffusi, il secondo un carico fiscale medio – alto con trasferimenti monetari alle famiglie piuttosto che servizi e il terzo un basso carico fiscale e servizi affidati al settore privato²⁸⁹. Nel primo caso rientra la Svezia dove un'elevata pressione fiscale ha consentito l'espansione del settore pubblico che supera un terzo dell'occupazione, inoltre i servizi sociali liberano le donne dai compiti tradizionali di cura dei bambini e degli anziani. Il secondo caso è quello di stati non europei come il Giappone o gli Stati Uniti dove la domanda di servizi, elevata per l'alto tasso di occupazione femminile, è soddisfatta dai servizi privati mentre quelli pubblici sono scarsi a causa del basso carico fiscale. Infine il terzo caso è quello di Gran Bretagna, Francia e Germania: la prima si avvicina al modello americano per la politica dei tagli pubblici e della privatizzazione, mentre Francia e Germania si caratterizzano per una spesa pubblica che privilegia i trasferimenti monetari alle famiglie rispetto ai servizi pubblici.

Le politiche del lavoro e le politiche sociali prendono in considerazione il settore dei servizi, basandosi sulle risposte che questo può dare, in termini di opportunità di lavoro maggiormente flessibile, tutele previdenziali ed assistenziali. In base al modo di orientarsi nel dare la priorità a determinate forme e contenuti di intervento, e soprattutto in base al come si intendano ripartire le responsabilità della famiglia tra ambiti privati e pubblici, si possono prendere in considerazione tre diversi tipi di risposta politico-culturale: il primo è la “defamilizzazione”, dove si rileva una sostenuta offerta di servizi pubblici di assistenza e cura, rivolti in particolar modo a minori, anziani e persone non autosufficienti, a sostegno dei lavoratori nell'assolvimento delle responsabilità familiari.

²⁸⁹ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2005, pag.14

Il secondo è il “familismo sostenuto”, dove per affrontare i bisogni delle famiglie, si riconoscono benefici contrattuali, congedi genitoriali, indennità di maternità, con lo scopo di consentire al lavoratore di potersi dedicare alla cura di figli e parenti non autosufficienti assicurando loro l’eventualità di potersi assentare per determinati periodi di tempo dal lavoro, anche se non sempre in modo retribuito e comunque a condizioni abbastanza vincolate e limitate.

Il terzo è il “familismo di *default*”, nel quale tutti i bisogni e le responsabilità attinenti alla famiglia sono gestiti al suo interno, non essendovi servizi e sostegni pubblici su cui poter far appello. Gli eventuali aiuti provengono da parenti prossimi o, in assenza di questi, da servizi privati di assistenza, effettuando una “defamilizzazione via mercato”²⁹⁰.

I processi di terziarizzazione si differenziano da paese a paese a causa della natura del welfare state, dal modello di famiglia e dagli stili di vita prevalenti, infatti ogni mutamento della sfera economica ha le sue radici nelle strutture delle relazioni sociali. Il welfare state è rilevante in Danimarca e Svezia, dove i servizi sociali e personali sono pubblici, mentre è ridotto in Gran Bretagna dove i servizi sono acquistati sul mercato privato. Un caso particolare è quello della Germania, che aveva il più alto tasso di addetti all’industria e bassa occupazione nel settore dei servizi all’inizio del Novecento, mentre recentemente, è riuscita a raggiungere alti tassi di occupazione grazie alla tradizione manifatturiera e ai servizi alle imprese, insieme al forte aumento della partecipazione al lavoro delle donne.

²⁹⁰ NALDINI M., SARACENO C., *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna, 2011, pp. 71-72

Tabella1: Tasso di occupazione in alcuni paesi europei nel 2015, fonte: Eurostat, dati estratti a agosto 2015

Paesi	Italia	Francia	Germania	Regno Unito	Danimarca	Paesi Bassi	Spagna	Svezia
Totale occupati	55.7	64.3	73.8	71.9	69.0	71.1	56.0	74.9
Tasso occupazione femminile	46.8	60.9	69.5	67.1	69.8	68.1	51.2	73.1
Tasso occupati nel terzo settore	63	74	64	75	73	77	65	75

Da come si può notare nella tabella, il processo di terziarizzazione è molto avanzato nei paesi dell'Europa occidentale e settentrionale, mentre è meno marcato nella regione mediterranea orientale²⁹¹. Mettendo a confronto i dati si può constatare che nei paesi in cui vi è un tasso di occupazione maggiore nel settore terziario, vi è anche una maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro. La Svezia eccelle non solo per quanto riguarda il tasso di occupazione totale, ma anche perché è il paese in cui vi è un tasso di occupazione femminile superiore agli altri e una maggiore concentrazione di occupati nel terzo settore. Nella tabella è chiaro che l'Italia abbia un tasso di occupazione inferiore non solo alla Germania o alla Svezia ma anche alla Spagna, sebbene il dato italiano sia sottostimato per via dell'elevata economia sommersa. L'Italia conta 513mila occupati nel terzo settore, ma nonostante ciò non ha ancora raggiunto una quota tale da poter essere paragonabile agli altri paesi per livelli di occupazione.

²⁹¹ EUROSTAT, *Employment rates for selected population groups, 2004–14, 2015*.

Una forte spinta che incentiva l'occupazione femminile è sicuramente data dal terzo settore, che non solo attraverso l'erogazione dei servizi permette alle donne una maggiore conciliazione tra lavoro e famiglia, ma soprattutto crea posti di lavoro, sviluppando servizi in cui la maggior parte dei posti vengono ricoperti da queste²⁹². Il fenomeno della femminilizzazione del terzo settore, è riscontrabile anche in Italia, basti pensare che l'80% delle donne che lavorano nel nostro paese sono impiegate nei servizi²⁹³.

L'unione europea conta sullo sviluppo del terzo settore, come elemento essenziale per una più equa partecipazione femminile nel mondo del lavoro e ha negli anni supportato politiche idonee a favorire una maggiore conciliazione tra famiglia e lavoro per raggiungere un equilibrio tra uomo e donna all'interno della vita familiare e professionale²⁹⁴.

²⁹² RIZZO M., *Il Terzo settore e le imprese sociali trainano l'economia italiana, lo dicono i numeri*, in "La Repubblica", 18 luglio 2015

²⁹³ IARRERA F., PILOTTI G., *Facciamo geografia essenziale*, Zanichelli editore, Milano, 2014, pag. 72

²⁹⁴ Tra i primi atti con cui l'Unione Europea ha iniziato ad agire in un'ottica di conciliazione, vi è sicuramente la proposta di direttiva del Consiglio da parte della Commissione del 24 novembre 1983, relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari. La proposta corrispondeva all'intenzione della Commissione di promuovere la parità delle opportunità per uomini e donne e di favorire le sinergie di lavoro e vita familiare. La proposta mirava a garantire il diritto ad un congedo minimo per la nascita o l'adozione di un bambino, e per altri motivi familiari. Nel luglio del 1994 la Commissione ha inoltre pubblicato il *Libro Bianco sulle prospettive della politica sociale europea*. Qui la Commissione ha riaffermato le proprie intenzioni di fare passi avanti nella direzione della conciliazione di lavoro e vita familiare, come parte della strategia indispensabile a promuovere la crescita e l'occupazione.

4.3 Il contesto italiano

In Italia il settore dei servizi è quello in cui si concentra la maggior parte degli occupati, definiti anche “operai dei servizi” ossia addetti a lavori poco qualificati²⁹⁵. La crescita dell’occupazione si deve alle attività terziarie, che superano il 65 per cento, soprattutto nel Mezzogiorno dove l’industria non ha avuto notevole espansione come nel Nord, per questo in una sola generazione il Sud è passato da un’economia agricola ad una terziaria. La differenza tra settentrione e meridione è dovuta a due diversi modelli di terziarizzazione, in quanto nella prima prevalgono i servizi privati, mentre nella seconda l’occupazione terziaria è sostenuta dall’intervento pubblico.

Il settore dei servizi cresce per differenti motivazioni: prima di tutto al crescere del reddito aumenta la domanda di servizi sanitari, assistenziali e culturali; inoltre la produttività del lavoro, data dal rapporto tra volume di servizi prodotti e numero di lavoratori necessari, aumenta insieme alla crescita della popolazione al contrario del settore industriale o agricolo dove i beni prodotti possono aumentare anche con meno lavoratori grazie all’uso delle macchine. L’aumento dei servizi alle imprese, come quelli finanziari, informatici, di assistenza, di commercializzazione, è frutto di un processo di specializzazione organizzativa; i servizi finali, quali la sanità, l’istruzione, la sicurezza e il divertimento, possono essere acquistati sul mercato oppure forniti a prezzi inferiori da strutture pubbliche.

Il minor tempo dedicato al lavoro e il maggior tempo libero favoriscono lo sviluppo di una *self-service economy*, ossia l’autoproduzione di servizi da parte della famiglia o di associazioni volontarie come l’assistenza e la cura di bambini e anziani²⁹⁶.

Questa risulta un’ottima soluzione in un’ottica di risparmio, in quanto dà la possibilità alle persone di dedicare parte del loro tempo a disposizione all’assistenza all’interno della famiglia anziché rivolgersi al mercato.

²⁹⁵ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, op. cit., pag.9

²⁹⁶ Ivi, pag. 13

Da tale punto di vista il sistema italiano è molto simile a quello tedesco, ma si distingue per la scarsa occupazione nei servizi intermedi e per un'elevata quota di addetti ai servizi finali privati. Già dalla fine degli anni Ottanta la tendenza era evidente in quanto l'Italia aveva la quota europea più bassa di occupati nei servizi per le imprese e la più alta nei servizi privati, ciò si accompagnava ad un'elevata occupazione nei servizi commerciali, domestici e anche professionali e un'alta percentuale di occupati nel settore turistico²⁹⁷. La crescita del lavoro dipendente ha seguito la media europea, anche se più elevata rispetto agli altri stati in quanto in Italia esistono altre forme di lavori instabili che nei paesi dell'Unione Europea non esistono. Nel 1997 il Pacchetto Treu, legge 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione" ha introdotto il lavoro interinale e riformato l'apprendistato, esteso per i giovani fino a 29 anni e con elevati livelli di istruzione, ciò ha causato una sostituzione di posti stabili con lavori temporanei. In un'ottica europea anche l'Italia cerca di adeguarsi al modello della cosiddetta *flexicurity*, ciò affinché i propri cittadini possano trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva per avere buone prospettive di occupazione, in un contesto economico in rapido cambiamento. Attraverso la flessicurezza si vuole inoltre incentivare sia i lavoratori che i datori di lavoro a cogliere pienamente le opportunità che la globalizzazione offre loro. Il problema che ci si pone è quello che l'aumento della flessibilità dell'occupazione conduca ad una minore sicurezza lavorativa e alla diminuzione dei benefici sociali. Esaminando le esperienze olandesi e danesi la definizione di flessicurezza più nota risulta essere quella per cui sia *“una strategia politica che tenta, in modo consapevole e sincronico, di migliorare la flessibilità dei mercati del lavoro, delle organizzazioni lavorative e dei rapporti di lavoro da una parte, e di migliorare la sicurezza sociale e dell'occupazione, in particolare per i gruppi deboli dentro e fuori dal mercato del lavoro dall'altra parte”*²⁹⁸.

²⁹⁷ SCIOLLA L., *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta ad oggi*, Laterza, Bari, 2009, pag. 7

²⁹⁸ WILTHANGEN T., TROS F., *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, in "European Review of labour and research", vol. 10, N.2, 2004, pag. 169

L'ONLI, l'Osservatorio Neologico della Lingua Italiana del CNR, definisce la flessicurezza come la strategia politica che si propone di favorire, nello stesso tempo, la flessibilità del mercato del lavoro e la sicurezza sociale, soprattutto a vantaggio delle categorie più deboli dei lavoratori²⁹⁹.

L'Unione Europea ha dedicato, nel *Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*³⁰⁰, un intero capitolo alla *flexsecurity*.

In tale capitolo si tenta appunto di spiegare come la flessicurezza debba saper tradurre in pratica la flessibilità alle aziende, ma che debba anche garantire sicurezza e certezza, ai lavoratori³⁰¹.

Attraverso questo orientamento si cerca di attivare la flessicurezza per operare una forma di scambio tra minore tutela dal rischio di perdita del posto di lavoro, effetto della deregolamentazione, e la crescita delle opportunità occupazionali. Il circolo virtuoso che si cerca di innescare con tale metodo prende a riguardo due importanti considerazioni. In primo luogo, data la maggiore libertà concessa agli imprenditori in materia di assunzioni temporanee e di licenziamenti i lavoratori possono più facilmente perdere il posto; la seconda considerazione, auspicabile logicamente adottando tale approccio, è che ai lavoratori viene reso più facile trovare una nuova occupazione, attraverso una serie di servizi e di strumenti di protezione.

²⁹⁹ MASCINI M., *Economia e Imprese*, in “ Sole 24 Ore”, 24 novembre 2007, pag. 20

³⁰⁰ Il libro verde, pubblicato dalla Commissione nel 2006, ha lo scopo di aprire un dibattito pubblico nell'UE al fine di riflettere sul modo di far evolvere il diritto del lavoro in modo tale da sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona: ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro e migliorarne la qualità

³⁰¹ MASCINI M., *Economia e Imprese*, in “ Sole 24 Ore”, 24 novembre 2007, pag. 20

4.4 La flessibilità del lavoro in Europa

Al giorno d'oggi si sta diffondendo l'espressione "capitalismo flessibile" ossia un sistema che rappresenta una variazione del vecchio modello capitalista, dove gli elementi di novità sono la versatilità richiesta al lavoratore, insieme a cambiamenti con preavviso ridotto, rischi e flessibilità³⁰².

La flessibilità, *flexibilitas* dal latino, che nel suo significato originale descrive la capacità delle cose di adattarsi facilmente, è al centro dei dibattiti attuali che vedono tra i sostenitori chi ne esalta le potenzialità di emancipazione quali la liberazione dalla *routine* o il recupero di creatività, ai quali si contrappongono coloro che ne sottolineano i rischi come la perdita delle sicurezze o la precarizzazione delle condizioni di vita materiali³⁰³.

D'altra parte vi è anche chi ritiene possibile riuscire a conciliare flessibilità e sicurezza dei lavoratori in un sistema definito *flex-security*³⁰⁴.

Il termine *flexibility* è entrato nella lingua inglese nel Quattrocento ed era usato per indicare come i rami degli alberi, anche se piegati dal vento, riescono a tornare alla posizione di partenza; il comportamento umano dovrebbe avere le stesse caratteristiche dell'albero ossia deve sapersi adattare al mutare delle circostanze senza farsi spezzare³⁰⁵.

³⁰² SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Roma, 1999, pp.9 e ss.

³⁰³ LA ROSA M., KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, FrancoAngeli, Milano, 2005, pag.59;

BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002, pag. 10;

REGALIA IDA, *Regolare le nuove forme di impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, FrancoAngeli, Milano, 2009, pag.21

³⁰⁴ BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro. I processi di transizione al lavoro tra flessibilità e sicurezza*, Editore Italia Lavoro, Roma, 2006, pag. 19

³⁰⁵ SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, op. cit., pp.9 e ss.

BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro. I processi di transizione al lavoro tra flessibilità e sicurezza*, op. cit., pag. 21

BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, op. cit., pag. 11

L'economia e la sociologia non trattano il significato del termine lavoro in ugual modo poiché per la prima esso è analizzato come uno dei fattori della produzione, mentre per le scienze sociali rappresenta un'attività umana situata nel tempo e nello spazio³⁰⁶.

Il termine occupazione invece viene considerato dagli economisti in termini di quantità e dalla sociologia come supporto dell'identità sociale.

Il concetto di flessibilità può essere applicato ad entrambe le parole con risultati differenti poiché flessibilizzare un'occupazione significa rendere variabili le sue caratteristiche quali tempi di lavoro o condizioni, mentre flessibilizzare un lavoro significa assicurare che l'attività umana diventi malleabile e adattabile.

Negli anni Ottanta veniva distinta la flessibilità produttiva da quella funzionale, la prima intesa come possibilità per le imprese di variare tempi e quantità della produzione mentre la seconda riguardante il nucleo standard della manodopera e corrispondente alla flessibilità dei compiti grazie alla rotazione delle mansioni³⁰⁷.

Accornero distingue tra forme di flessibilità per razionalizzare l'organizzazione come il part-time da quella per fronteggiare la domanda utilizzando tempo determinato e collaborazioni fino alla formazione lavoro e all'apprendistato³⁰⁸.

A partire dagli anni Novanta si è via via sempre più consolidato un metodo per classificazioni basato sulla differenziazione tra i vari oggetti che possono essere colpiti dalla flessibilità. Gli economisti solitamente si riferiscono alla flessibilità economica o salariale, relativa al livello e alla struttura dei compensi, tenendo conto di due dimensioni: la prima strutturale, che prevede differenze redistributive di fronte a differenti livelli di produzione, la seconda invece congiunturale, che nella variante macro riguarda l'adeguamento dei salari alle fluttuazioni del sistema economico e nella variante micro riguarda il collegamento delle retribuzioni all'andamento economico di un'impresa per mezzo dei premi di produzione³⁰⁹.

³⁰⁶ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, op. cit., pag. 16

³⁰⁷ SIGNORELLI A., *L'altra faccia della medaglia*, Franco Angeli editore, Milano, 2004, pp. 16-20

³⁰⁸ ACCORNERO A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997, pag. 8

³⁰⁹ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, cit., pag. 76

La flessibilità nell'uso della forza lavoro presenta una dimensione statica e una dinamica, la prima riguarda la differenziazione delle situazioni di lavoro mentre la seconda la capacità di aggiustamento rapido ai cambiamenti rispetto all'orario di lavoro, l'ingresso e l'uscita dall'impresa e la mobilità interna all'impresa che determinano, combinandosi, le tipologie dei rapporti di impiego.

La flessibilità di luogo fa riferimento alla possibilità di variare il luogo per la produzione come nel telelavoro, quella numerica o produttiva, chiamata anche esterna.

Questa riguarda il grado di libertà con cui un'impresa può adeguare il volume dell'occupazione all'andamento della produzione, è relativa alla dimensione della mobilità del lavoro a partire dalla durata dei contratti che configurano tipologie di lavoro temporaneo come quelli stagionali o di collaborazione, o ancora di consulenza o sub-appalto³¹⁰.

Infine la flessibilità funzionale o organizzativa che riguarda la possibilità di spostare i lavoratori da un posto all'altro all'interno dell'impresa, ciò richiede assenza di vincoli ma anche la disponibilità del lavoratore ad accettare frequenti cambiamenti della condizione lavorativa. Più in generale, si possono distinguere due principali tipologie di flessibilità, la prima riguarda l'organizzazione interna all'impresa che contrassegna l'assegnazione dei compiti, come la rotazione delle mansioni, l'altra tipologia invece è quella che scandisce i tempi e gli orari di lavoro, dalle forme tradizionali dello straordinario, del lavoro notturno o festivo fino al part-time, nella modalità verticale, dove è previsto un monte ore di lavoro da effettuarsi su base settimanale o annuale³¹¹. Nella realtà queste forme di flessibilità non si escludono a vicenda, per cui è possibile che forme di riduzione dell'orario di lavoro si accompagnino a rapporti di lavoro precari³¹².

³¹⁰ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, cit., pag. 76

³¹¹ MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pag.107

BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro. I processi di transizione al lavoro tra flessibilità e sicurezza*, Itallavoro, Roma, 2006, pag. 19

³¹² BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, op. cit., pag. 16

Gli studiosi si sono soffermati sulla diversità tra flessibilità del lavoro interna, detta anche qualitativa, che fa riferimento all'adattabilità del lavoro inteso come attività produttiva individuale e collettiva esercitata all'interno delle organizzazioni e flessibilità dell'occupazione esterna, detta anche quantitativa collegata a uno *status* e identità sociale³¹³.

Entrambe sono state fatte discendere dalle esigenze economiche poste dalla stagnazione della crescita economica che si verifica contemporaneamente all'aumento dell'inflazione, per cui la flessibilità è divenuta una necessità per le imprese per il ripristino della funzione regolatrice della disoccupazione, ma in realtà non è mai stata dimostrata una correlazione tra livelli di flessibilità e riduzione della disoccupazione³¹⁴.

Inoltre l'esortazione a rendere flessibili i mercati per sviluppare occupazione non è sufficiente a sviluppare strategie e politiche del mercato del lavoro capaci di rispondere alle nuove sfide della globalizzazione³¹⁵. Il problema da risolvere, secondo alcuni studiosi, è quello di trovare i mezzi per conciliare flessibilità, che può portare all'esclusione, e partecipazione, come vocazione includente³¹⁶.

La partecipazione è un problema socio-politico, la flessibilità una questione di mercato e la risultante di queste due forze, dovrebbe essere stabilita secondo un processo democratico rispettoso delle esigenze dell'impresa e di quelle della società. La deregolazione dei mercati attraverso la flessibilità ha introdotto instabilità e insicurezza sociale, perciò sarebbe anche utile che il resto del sistema non rimanga statico, ma che si fletta in base ai cambiamenti per trovare un nuovo equilibrio.

³¹³ MARELLI E., PORRO G., *Il lavoro tra flessibilità e innovazione*, Franco Angeli Editore, Milano, 2000, pag. 71

³¹⁴ CAPPARUCCI M., *Il mercato del lavoro e la flessibilità: teorie ed evidenze empiriche*, Giappichelli Editore, Torino, 2004, pag. 133

³¹⁵ BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro*, op.cit., pag. 20

³¹⁶ URBAN S., VELO D., *Flessibilità del mercato del lavoro e performance socio-economica: una prospettiva europea*, Edizioni Sapere, Roma, 2006, pag. 3

Dagli anni Novanta la riduzione dell'orario di lavoro a tempo pieno è stata una risposta redistributiva alla creazione e difesa dei posti di lavoro, il lavoro a tempo parziale è una forma atipica particolare che rispecchia una duplice necessità: per l'impresa il lavoro part-time permette di abbassare i costi di produzione e aumentare la flessibilità organizzativa mentre dal lato dell'offerta facilita l'entrata nel mercato del lavoro di particolari fasce sociali disposte a dedicare una parte ridotta del proprio tempo al lavoro.

In particolare il lavoro a tempo parziale è stato considerato la via privilegiata per molte donne di rientrare nel mondo del lavoro conciliando le esigenze familiari e la cura dei figli. Le assunzioni a tempo parziale furono contemplate in Italia con la legge 19 dicembre 1984, n.863 "Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali" e nel corso degli anni questa modalità di assunzione è stata disciplinata svariate volte dalle normative di riferimento. Rientrano nella categoria del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario giornaliero o settimanale inferiore rispetto a quello stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Esistono tre tipologie di lavoro a tempo parziale: quella orizzontale, quando la riduzione di orario è distribuita su ciascun giorno della settimana; quella verticale quando la prestazione è resa solo in determinati periodi dell'anno, del mese o della settimana; quella mista, quando il rapporto di lavoro prevede sia la riduzione dell'orario giornaliero che dei periodi lavorativi.

La disciplina del lavoro a tempo parziale è oggi regolata dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, emanato all'interno del *Jobs Act*

Nel dibattito sulle riforme del mercato del lavoro vengono presi in considerazione due concetti, quello della flessibilità e quello della sicurezza. A questi due concetti se ne è aggiunto un terzo, quello di *flexicurity* che è stato introdotto nel dibattito agli inizi degli anni 90 con riferimento alla riforma del mercato del lavoro danese del 1993. In quel periodo la Danimarca aveva una elevata disoccupazione, oltre il 10%, e generosi sussidi che incentivavano comportamenti opportunistici.

Con lo scopo di evitare il verificarsi di trappole della disoccupazione³¹⁷, le riforme introdotte rafforzarono il nesso tra erogazione dei sussidi e partecipazione a politiche attive, oltre al miglioramento dei servizi per la ricerca effettiva di lavoro, ma senza ridurre l'elevata generosità dei sussidi³¹⁸.

In poco più di un decennio, il tasso di disoccupazione scese fino a un valore di poco superiore al 3%, accompagnato da elevati e crescenti tassi di occupazione. Tra gli ingredienti del successo danese, tuttavia non vi è stata solo la riforma del mercato del lavoro, imperniata sul nesso tra politiche attive e passive, ma ha influito anche la combinazione tra la stabilità macroeconomica e la crescita del paese.

Il caso danese viene spesso descritto come un “triangolo dorato” i cui tre vertici sono formati da un mercato del lavoro altamente flessibile, con livelli di flessibilità in entrata ed in uscita comparabili con quelli dei paesi anglosassoni, un sistema di protezione sociale generoso e a carattere universale, infine schemi di attivazione efficienti, propri del tradizionale modello di welfare scandinavo.

³¹⁷L'espressione “trappola della disoccupazione” è usata all'interno della letteratura economica per indicare situazioni generate dalla combinazione di un sistema di sussidi alla disoccupazione relativamente generoso e di lavori a basso salario. *The Economist* la definisce come una trappola auto-perpetua, che si ha quando la differenza netta tra il salario che potrebbe essere percepito lavorando e il sussidio di disoccupazione è inferiore ai costi associati all'attività lavorativa; ciò riduce la motivazione dei disoccupati ad accettare i lavori disponibili prolungando il periodo di disoccupazione.

³¹⁸Le politiche del lavoro vengono tradizionalmente distinte in “politiche attive e politiche passive”. Sono definite politiche attive tutte le misure volte ad accompagnare le persone nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo, sono quindi finalizzate all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro. I principali strumenti di politica attiva sono l'orientamento, la formazione, la riqualificazione, l'alternanza scuola/lavoro, i tirocini, la creazione diretta di posti di lavoro, gli incentivi per start-up e la ricerca attiva (per favorire l'incontro domanda – offerta). Sono definite politiche passive tutte le misure volte a sostenere il reddito di coloro che stanno per perdere o hanno perduto il lavoro; i principali strumenti includono misure come la cassa integrazione guadagni, l'indennità di disoccupazione, l'indennità di mobilità e i contratti di solidarietà)

In base a questa combinazione e a tale orientamento, la *flexicurity* porterebbe al seguente processo: il mercato flessibile espelle di frequente un alto numero di lavoratori, che accedono ai sussidi di disoccupazione; i lavoratori espulsi rientrano in attività in un lasso di tempo relativamente breve, grazie anche all'aiuto dei servizi per l'impiego, o in un lasso di tempo più lungo, dopo essere passati attraverso schemi di attivazione o corsi di formazione che ne incrementino le qualifiche, le abilità, e l'occupabilità³¹⁹.

Il concetto *flexicurity* nel gergo comunitario, è stato impiegato per indicare una strategia competente per riuscire a combinare un aumento della flessibilità sul mercato del lavoro con un rafforzamento della sicurezza sociale e della occupabilità dei lavoratori, senza creare una segmentazione del mercato del lavoro. Le politiche di *flexicurity*, o flessicurezza, assunte nel corso degli anni dagli stati membri dell'Unione Europea, sono al centro degli sviluppi del mercato del lavoro perché ritenute capaci di combinare alti tassi di occupazione, di sicurezza e di mobilità sociale³²⁰.

Si tratta di un sistema complesso sviluppatosi in Austria, Danimarca e Finlandia, che combina politiche di mercato, politiche per il sociale, per il sistema pubblico e privato dei servizi per l'impiego³²¹. La combinazione flessibilità-sicurezza diventa un elemento dinamico del mercato, attraverso un sistema di sussidi per la disoccupazione e di servizi efficienti per la competitività del prodotto³²². Questa combinazione dà origine a politiche attive che impattano positivamente sull'occupazione e sulle opportunità offerte. Tali politiche sono finalizzate alla mobilità e sono di sostegno alle transazioni, che insieme alle politiche sociali sono parte integrante del sistema di inclusione³²³. Il concetto e i modelli di *flexicurity* sono stati sviluppati per primi in Olanda e Danimarca perché questi due paesi hanno un sistema che combina un'elevata flessibilità con un'elevata sicurezza sociale e sono stati al centro dell'attenzione internazionale.

³¹⁹ VILLA P., *Flexicurity, istruzioni per l'uso*, in "Left Wing", 23 novembre 2011.

³²⁰ PANZERI A., DI NARDO F., *Nuovi lavori, flexicurity e rappresentanza politica*, Edizioni Jaca Book, Milano, 2008, pag. 107

³²¹ MARELLI E., PORRO G., *Il lavoro tra flessibilità e innovazione*, FrancoAngeli, Milano, 2000, pag. 71

³²² BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro*, op.cit., pag. 20

³²³ MARELLI E., PORRO G., *Il lavoro tra flessibilità e innovazione*, op. cit., pag. 71

In Olanda il dibattito è sempre stato incentrato sulla tutela contro il licenziamento, nel sistema danese il concetto di *flexicurity* è stato sviluppato in maniera più articolata ed è noto come “*golden flexicurity triangle*”³²⁴. Questo modello ha permesso alla Danimarca di raggiungere il più basso livello di disoccupazione degli ultimi trent’anni.

L’Unione Europea incoraggia gli stati membri a prendere esempio dal sistema danese, favorendo la promozione di tipologie contrattuali come il part-time che incrementino in primo luogo l’occupazione femminile³²⁵ permettendo una migliore conciliazione tra lavoro e compiti di cura e in secondo luogo cercando di impedire discriminazioni nei confronti dei lavoratori atipici³²⁶.

È possibile suddividere i paesi europei in base al sostegno che forniscono al reddito per i disoccupati: in tale ottica il regime anglosassone presenta le caratteristiche di forti differenze retributive, bassa protezione dell’occupazione per tutti e welfare poco generoso per i disoccupati; il regime nordico ossia il *flexicurity* presenta forti differenze retributive, bassa protezione dell’occupazione per tutti ma welfare molto generoso per i disoccupati³²⁷. Il regime continentale ha le caratteristiche di limitate differenze retributive, livelli di protezione diseguali e welfare generoso per i disoccupati e, infine, il regime mediterraneo, chiamato anche *inflexicurity*, che presenta limitate differenze retributive, livelli di occupazione diseguali e welfare poco generoso per i disoccupati³²⁸.

Storicamente in Italia la motivazione più citata del ricorso del lavoro a tempo parziale rimane legata alla possibilità di coniugare lavoro e impegni familiari, questo motivo viene fornito principalmente dalle donne impegnate nel doppio ruolo di moglie-madre e di lavoratrice³²⁹.

³²⁴ REGALIA IDA, *Regolare le nuove forme di impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, op. cit., pag.27

³²⁵ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell’occupazione*, op. cit., pag. 90

³²⁶ SIGNORELLI A., *L’altra faccia della medaglia*, FrancoAngeli, Roma, 2004, pag. 110

³²⁷ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, cit., pp.84 e ss.

³²⁸ Ivi pag. 85

³²⁹ BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell’occupazione*, op. cit., pag. 90

Per molte di queste le responsabilità familiari riducono il tempo che esse possono dedicare al lavoro, il che restringe il campo delle occupazioni che possono prendere in considerazione per via di distanze, orari di lavoro e responsabilità³³⁰.

La decisione del lavoro part-time può dipendere inoltre da fattori di carattere storico e culturale che prevedono una rigida distinzione dei ruoli all'interno della famiglia, meno diffusi nelle nuove generazioni, dall'assenza di una rete sociale di supporto o dalla mancanza di un sistema di welfare capace di fornire un supporto alle donne che lavorano³³¹.

La disciplina del lavoro part-time nel nostro paese ha fatto la sua comparsa solo nel 1984, ma dall'epoca ha subito mutamenti radicali³³².

³³⁰ REGALIA IDA, *Regolare le nuove forme di impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, op. cit., pag.32

³³¹ SIGNORELLI A., *L'altra faccia della medaglia*, op. cit., pag. 53

³³² Il *part time* venne regolamentato per la prima volta in Italia dal Decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726 "Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali", convertito in legge 19 dicembre 1984 n. 863.

4.5 I Lavori atipici in Europa

I lavori atipici, non *standard* o forme di impiego particolari si distinguono dal modello di lavoro “ordinario” affermatosi nel secondo dopoguerra grazie alla crescita della grande impresa e ai successi dell’azione sindacale³³³. Tale modello si caratterizza per la subordinazione ad un solo imprenditore, l’integrazione in un’organizzazione produttiva e un contratto di assunzione a tempo indeterminato, invece il lavoro atipico non presenta una o più di tali caratteristiche³³⁴.

Il lavoro atipico è presente in tutti i settori economici, dall’agricoltura al commercio, alle attività finanziarie, ma è fortemente differenziato al suo interno poiché in esso convivono rapporti di lavoro con flessibilità ridotta ma anche marcata e profili professionali assai vari accomunati dalla precarietà, la discontinuità di impiego e di carriera, collocandosi quindi nella zona grigia tra lavoro dipendente e lavoro autonomo³³⁵. Le forme in cui si divide il lavoro atipico prevedono:

- il tradizionale lavoro a cottimo usato in edilizia, che prevede squadre di artigiani formalmente indipendenti inseriti in un’unica di organizzazione aziendale³³⁶;
- lo *staff leasing* diffuso in Gran Bretagna e Olanda che prevede l’assunzione di gruppi di lavoratori, attraverso delle agenzie private. I lavoratori sono assunti dall’agenzia e lavorano presso la persona o l’azienda con cui l’agenzia stipula un contratto di lavoro³³⁷;

³³³ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, op. cit., pag. 85

³³⁴ SIGNORELLI A., *L'altra faccia della medaglia*, op. cit., pag. 110

³³⁵ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, op. cit., pp. 87 e ss.

³³⁶ La forma di retribuzione a cottimo in Italia è consentita dall’articolo 2099 del Codice Civile, a tenore del quale “*La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo...*”.

³³⁷ Lo *staff leasing* fu inizialmente vietato dal Legislatore italiano, con la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 che sanciva il divieto di interposizione di manodopera nel contratto di lavoro. Esso di fatto è stato introdotto nell’ordinamento giuridico italiano dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”, detta anche legge Biagi.

- il lavoro intermittente, a zero-ore o contratto a chiamata, *job on call* per prestazioni saltuarie, anche brevissime previste da un contratto in settori come quello alberghiero³³⁸;
- Il lavoro accessorio, che prevede la retribuzione per mezzo di buoni lavoro orari, o *vouchers*, acquistati presso le tabaccherie e attivabili tramite un servizio telefonico predisposto dall'INPS, per lavori occasionali³³⁹;
- Il lavoro interinale, che prevede l'assunzione dei lavoratori da parte di agenzie di somministrazione di lavoro temporaneo, con la quale gli stessi stipulano un contratto, per lavori temporanei in imprese che li utilizzano come veri e propri dipendenti sebbene non ci sia alcun rapporto di lavoro. Quello interinale è il caso più flessibile di lavoro atipico in quanto è presente la dissociazione tra datore di lavoro e organizzazione utilizzatrice che dà vita ad una relazione tra lavoratore, agenzia e impresa³⁴⁰;
- Il lavoro a domicilio, che è un lavoro subordinato retribuito a prestazione e non a tempo, costituito da attività ripetitive e dequalificate in settori manifatturieri tradizionali. Si è ridotta la sua presenza nei paesi più sviluppati ma continua a esistere nelle realtà più povere come i ghetti urbani in Gran Bretagna, dove si concentrano minoranze etniche disposte a lavorare nelle peggiori condizioni ambientali e retributive o in Italia tra le minoranze asiatiche.

³³⁸ Introdotti in Italia con la legge Biagi nel 2003, ma limitati in seguito con la riforma Fornero nel 2012.

³³⁹ Inizialmente introdotto in Italia con il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro" e ampliata con la legge 28 giugno 2012 n.92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", estendendo l'utilizzo dei *vouchers* anche agli enti locali.

³⁴⁰ Il lavoro interinale ebbe il riconoscimento legislativo in Italia nel 1997 dal cosiddetto pacchetto Treu, poi abrogato e sostituito dalla nuova figura della somministrazione di lavoro, introdotta dalla legge Biagi che ha sostituito il precedente modello contrattuale del lavoro ad *interim*.

Attualmente il telelavoro, svolto a casa con l'ausilio di un computer, può far parte di tale categoria, sebbene i lavoratori siano considerati normali dipendenti integrati nell'organizzazione aziendale.

I vantaggi per l'impresa sono i minori costi degli spazi e la maggiore flessibilità, ma tra gli svantaggi vi sono l'impossibilità di lavorare in gruppo; mentre i vantaggi per i lavoratori sono la riduzione del pendolarismo e la maggiore possibilità di conciliazione con la vita familiare. Rientrano tuttavia tra gli svantaggi anche il senso di isolamento e lo stress da intensificazione del lavoro.

In Europa la percentuale dei telelavoratori è aumentata a causa della crescita dei servizi alle imprese e delle professioni intellettuali e tecniche³⁴¹;

- Il lavoro a tempo determinato, soprattutto stagionale, non prevede il requisito del rapporto senza scadenza, dove le protezioni contrattuali sono minori e l'indennità di disoccupazione è ridotta, tra questi rientrano l'apprendistato, i contratti di formazione lavoro e inserimento³⁴².

Grazie al lavoro atipico le imprese possono esternalizzare parte dell'occupazione mantenendo i vantaggi dell'inserimento nella propria organizzazione con libertà di scelta del personale e delle politiche di gestione dello stesso.

I settori nei quali si ricorre al lavoro a tempo determinato sono in prevalenza: agricoltura, edilizia, ristorazione, settore alberghiero, servizi culturali e ricreativi.

³⁴¹ Nell'ordinamento italiano, l'istituto del lavoro a domicilio è stato regolato dalla legge 18 dicembre 1973 n. 877 "Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio", con la quale è stata introdotta una disciplina specifica per questo tipo di rapporto di lavoro.

L'art. 1 della legge, come modificato dalla legge 16 dicembre 1980 n. 858, indica il connotato essenziale del lavoro a domicilio nell'espletamento dell'attività lavorativa presso l'abitazione del lavoratore o in un locale di cui egli abbia la disponibilità, non di diretta pertinenza del datore di lavoro.

³⁴² REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, op. cit., pag. 87

Se negli anni Novanta il lavoro a tempo determinato ha avuto un grande incremento, con la crisi iniziata nel 2009 vi è stato un leggero declino poiché la prima reazione delle imprese è stata quella di non rinnovare i contratti scaduti, salvaguardando i lavoratori a tempo indeterminato.

In Gran Bretagna e Danimarca, paesi dove la protezione dell'occupazione dipendente è bassa, la diffusione del lavoro temporaneo non è cresciuta, sebbene i lavoratori a tempo determinato siano spesso più retribuiti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e anche più sicuri del posto fino alla scadenza del contratto; ma la stessa è aumentata in paesi dove le imprese devono sostenere maggiori vincoli e costi per utilizzare in modo flessibile lavoratori a tempo indeterminato, come la Francia, l'Italia e la Germania dove il ricorso al lavoro temporaneo è più facile. In Germania il 70 per cento di tutti i lavoratori temporanei attraversa un periodo di formazione o di prova che si conclude con l'assunzione a tempo indeterminato. La situazione della Spagna invece è anomala dato che negli anni Novanta le politiche pubbliche hanno imposto la riduzione del lavoro temporaneo dopo la liberalizzazione fatta nel 1984, che si era rivelata dannosa sia per le imprese che per i lavoratori³⁴³.

³⁴³ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, op. cit., pag. 85

4.6 La normativa comunitaria in materia di conciliazione

Il primo passo europeo è stato compiuto nel 1989 con la realizzazione della “Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori” con la quale l’Unione europea promosse la parità di trattamento tra i due sessi, indicando le politiche di conciliazione come mezzi per raggiungere una maggiore equità. Nel 1994 la “Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri” invitò tutti i paesi a sviluppare politiche che permettessero la conciliazione tra gli obblighi professionali e quelli familiari integrando politiche orientate alle donne come gli orari flessibili e il reinserimento professionale. Con la Direttiva del 3 giugno 1996, n.34 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE³⁴⁴, dal CEEP³⁴⁵ e dalla CES³⁴⁶, fu avviato l’istituto dei congedi parentali per entrambi i sessi, lasciando la libertà ad ogni Stato di scegliere due caratteristiche fondamentali quali l’età di utilizzo, fino a un massimo di 8 anni, e la scelta del tempo pieno, parziale o frammentato. In tal modo si incoraggiavano i padri all’assunzione delle responsabilità familiari.

L’anno seguente, con la Direttiva del 15 dicembre 1997, n.75, il Consiglio Europeo ha migliorato la Direttiva del 3 giugno 1996 n.34, ampliando il congedo parentale al Regno Unito e all’Irlanda del Nord³⁴⁷.

³⁴⁴UNICE, *Union of Industrial and Employers Confederations of Europe*, Unione delle Confederazioni Europee dell’Industria e dei Datori di lavoro, oggi conosciuta anche come Business Europe, è un’organizzazione europea con sede a Bruxelles nata nel 1959, cui aderiscono le associazioni dei datori di lavoro degli Stati membri dell’Unione europea.

³⁴⁵CEEP, *Centre Européen de l’Entreprise Publique*, Centro Europeo delle Imprese Pubbliche, organizzazione, fondata nel 1965, che rappresenta a livello europeo gli interessi delle imprese appartenenti al settore pubblico o comunque a prevalente partecipazione pubblica.

³⁴⁶CES, Comitato Economico e Sociale, organismo consultivo previsto dai Trattati CE ed EURATOM, è composto di rappresentanti delle varie categorie della vita economica e sociale, in particolare dei produttori, agricoltori, vettori, lavoratori, commercianti e artigiani, nonché delle libere professioni e degli interessi generali.

³⁴⁷Nel giugno del 1997, con il Consiglio europeo tenutosi ad Amsterdam ha preso atto l'accordo raggiunto in sede di Conferenza intergovernativa sull'inserimento nel Trattato che istituisce la Comunità europea dell'accordo sulla politica sociale. Alla direttiva precedente non avevano aderito Regno Unito e Irlanda del Nord in quanto si pensava che tale accordo potesse creare conseguenze sul mercato interno. Con l'attuazione in tutti gli Stati membri dell'accordo quadro, in particolare del principio della conciliazione delle responsabilità professionali e

La Direttiva del 15 dicembre 1997, n.81, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, ebbe lo scopo di definire le modalità del part-time, assicurando la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro, facilitando lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria, tenendo conto dei bisogni delle organizzazioni e dei lavoratori. Nel 2000 la Strategia di Lisbona focalizzò l'attenzione, per la prima volta, sulla conciliazione ponendo alcuni obiettivi da raggiungere entro il 2010, promuovendo la conciliazione tra vita personale e professionale e migliorando i servizi per l'infanzia. Nello stesso anno la Risoluzione n. 731 si focalizzò sulle pari opportunità delle politiche e azioni comunitarie per uomini e donne, sulla conciliazione tra vita familiare e professionale e sulla gestione delle responsabilità nella società. Anche il Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002 e quello di Bruxelles nel 2006 confermarono l'impegno ad attuare misure con lo scopo di raggiungere un miglior equilibrio tra le due sfere. La direttiva del 5 luglio 2006, n.54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, si focalizzò sul tema delle pari opportunità nel mondo lavorativo, individuò il carico di cura affidato alle donne come una causa di discriminazione e invitò gli Stati membri ad implementare azioni orientate alla flessibilità oraria che permettessero una migliore conciliazione.

La Direttiva dell'8 marzo 2010, n.18, ha aumentato il periodo di congedo parentale alla durata minima di quattro mesi per ogni genitore senza prevedere, però, indennità economiche. Viene previsto inoltre un periodo di adattamento che permetta, al rientro dei genitori, condizioni agevolate, tra cui la modalità oraria e si tutela il congedo da possibili trattamenti sfavorevoli, come ad esempio il licenziamento.

familiari per i genitori che lavorano, si è ribadito che tali principi, non solo accrescono la stabilità, ma ne migliorano anche il funzionamento del mercato interno.

L'Unione prendendo coscienza dei modi utilizzati nei vari Stati per affrontare l'evento della gravidanza del lavoratore, ha legiferato in tale materia, invitando gli stati membri ad adottare politiche e strumenti che impongano ogni forma di non-discriminazione davanti ad un evento naturale della vita di qualsiasi persona, tutelando i lavoratori da eventuali forme di trattamento iniquo.

Una prassi che ancora ai giorni nostri viene spesso utilizzata è la cosiddetta pratica delle “dimissioni in bianco”. Tale azione consiste nel far firmare al lavoratore o alla lavoratrice le proprie dimissioni in anticipo, al momento dell'assunzione; da completare poi, riempiendo il foglio con la data desiderata a fronte di una malattia, un infortunio, un comportamento sgradito o, caso più diffuso, una gravidanza.

Secondo l'indagine multiscopo Istat su “Uso del tempo”, oltre la metà delle interruzioni dell'attività lavorativa per la nascita di un figlio non è il risultato di una libera scelta da parte delle donne. Nel 2008-2009 in Italia infatti, circa 800 mila madri hanno affermato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o sono state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza. Si trattava dell'8,7 per cento delle madri che lavorano o avevano lavorato in passato³⁴⁸.

In questo Rapporto si nota inoltre, che a fronte di una sostanziale stabilità nelle varie generazioni della quota di madri che sospendono l'attività lavorativa per la nascita di un figlio, tra le generazioni più giovani sono in aumento le interruzioni direttamente imposte dal datore di lavoro, le cosiddette dimissioni in bianco. Per le donne nate tra il 1944 e il 1953, il fenomeno riguardava meno della metà delle interruzioni per nascita di un figlio.

La situazione appare particolarmente critica nel Mezzogiorno, dove quasi la totalità delle interruzioni legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate.³⁴⁹

³⁴⁸ ISTAT, *Uso del tempo*, in “Lecture statistiche”, 2011, pp. 153-154.

³⁴⁹ Disegno di legge n. 183, comunicato alla Presidenza del Consiglio il 15 marzo 2013.

Per contrastare la pratica delle dimissioni in bianco, il parlamento italiano ha varato la legge del 17 ottobre 2007, n. 188, recante il titolo "Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera". La legge consta di 7 brevi commi e in sintesi amplia la norma a tutti i rapporti di lavoro, anche quelli "atipici"; ordina che per dare le dimissioni volontarie occorre compilare un modulo predisposto con un codice alfa numerico progressivo di identificazione, con la valenza di 15 giorni, che non può quindi essere compilato retroattivamente; indica dove trovare i moduli che non hanno costi e possono essere ritirati presso i Patronati, le Direzioni territoriali del lavoro e in Internet, attraverso il sito web del Ministero del Lavoro; rimanda infine ad un decreto la definizione delle conseguenze di eventuali abusi.

La modalità scelta dal legislatore è quella della "prevenzione" delle dimissioni in bianco, non quella dei "controlli successivi" o convalida sulla veridicità delle dimissioni volontarie comunicate alle Direzioni Territoriali del Lavoro.

Come l'esperienza ha insegnato infatti, il meccanismo di convalida delle dimissioni volontarie delle donne in gravidanza, già prevista dalla legge del 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", non ha eliminato il fenomeno delle dimissioni in bianco³⁵⁰.

³⁵⁰ *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

- Art. 55. *Dimissioni* 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare
 4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro

La legge n.188 tuttavia venne abrogata nel maggio 2008 dal governo Berlusconi. Nel 2012, dopo il cambio di governo e a seguito di una forte campagna di mobilitazione per il ripristino della legge del 17 novembre del 2007, n.188, il governo italiano inserì una nuova disciplina per contrastare le dimissioni in bianco nel ddl di riforma del mercato del lavoro, introducendo la legge del 27 giugno 2012, n. 92, concernente “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, all’interno della riforma del mercato del lavoro attuata dal governo Monti. Così è stata reiterata la legge in tutela dei lavoratori, seppur con qualche differenza.

Nella cosiddetta riforma Fornero sono state introdotte delle differenze rispetto alla precedente legge del 2007³⁵¹. Per le dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre la legge del 27 giugno 2012, n.92, ha esteso l’obbligo di convalida fino al compimento del terzo anno di età del figlio.

La convalida assume così una funzione più ampia di quella antidiscriminatoria e antielusiva del divieto di licenziamento, che resta fermo al primo anno: si accentua il suo ruolo promozionale della fruizione dei diritti di conciliazione dei tempi, non a caso i tre anni di vita del figlio coincidono con il periodo del congedo parentale indennizzato, e si allarga la garanzia al padre lavoratore in forma autonoma.

Le Direzioni territoriali del lavoro hanno consolidato una prassi per cui la lavoratrice, o il lavoratore, è invitata a convalidare le dimissioni in un colloquio che prevede un ampio scambio di informazioni dai contenuti predeterminati.

Chi si dimette riceve tutte le informazioni sui diritti che si mantengono e su quelli che si perdono, su congedi, permessi e riposi legati alla genitorialità, nonché sulla possibilità di rivolgersi alla Consigliera di parità³⁵².

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

³⁵¹ L'art. 24 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 detto "*Salva Italia*" definito come riforma delle pensioni Fornero dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali del governo Monti, Elsa Fornero, che ne fu promotore, ha attuato la riforma Monti del sistema pensionistico pubblico italiano

³⁵²La Consigliera di Parità Regionale è una figura istituzionale prevista dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dal decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006, che ne ridefinisce compiti e funzioni. La Consigliera di Parità vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e promuove le pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

La conoscenza di queste informazioni permette alla lavoratrice di prendere una decisione libera cioè pienamente consapevole, oltre che corrispondente alla propria volontà. Allo stesso tempo, la persona che si sta licenziando è a sua volta invitata a fornire informazioni: sulla propria condizione genitoriale, sull'azienda e sul settore produttivo, sulle caratteristiche del proprio contratto di lavoro e, soprattutto, sui motivi della decisione assunta.

Le informazioni rilasciate dalla lavoratrice, o dal lavoratore, da una parte si inseriscono in un processo molto semplice di istruttoria che porterà a convalidare o no le dimissioni. Inoltre tali pratiche vengono trasmesse per l'elaborazione statistica alla Consiglieria di parità territorialmente competente e, a livello nazionale, al Ministero del lavoro che, su questa materia, è tenuto a pubblicare una relazione annuale³⁵³.

È palese la polifunzionalità di questa procedura di convalida. Per la lavoratrice madre e il lavoratore padre, ci si riferisce al diritto a sospendere gli effetti di una decisione delicatamente importante, presa in un periodo ad alta vulnerabilità, e a riformularla in campo neutro, lontano da condizionamenti, verificando le altre possibili soluzioni, potendo in questo modo coinvolgere una figura di garanzia.

Per la collettività, i dati sulle convalide delle dimissioni dei lavoratori genitori, oltre che a rappresentare l'andamento del fenomeno, riportano lo stato di salute delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura. Ogni rinuncia al posto di lavoro viene relativamente motivata, e all'interno di queste motivazioni vi si ritrovano spesso l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e l'assistenza al figlio, l'assenza o il costo alto dei servizi, l'indisponibilità di familiari di supporto, orari troppo rigidi e/o la mancata concessione del part-time.

In questa statistica rientrano anche le dimissioni per cambiamento di attività, in crescita nel 2013, che possono rappresentare una denuncia dell'inefficienza di tali politiche e forniscono indicazioni sui bisogni reali delle persone e sugli ambienti lavorativi più refrattari a offrire risposte organizzative adeguate³⁵⁴.

³⁵³ TINTI A.R., *Dimissioni in bianco, torna la legge ma altre tutele si perdono*, in "Ingenere" 29 aprile 2014, pag 2

³⁵⁴ Ibidem

Tuttavia c'è da segnalare che nonostante il legislatore abbia ben pensato a come arginare la pratica dei licenziamenti in bianco, questa pratica non sia del tutto scomparsa. Ciò è quanto succede ancora in contesti in cui la regolazione dei contratti non ha ancora preso forma. Si pensi ad esempio al lavoro sommerso, in cui molte donne si ritrovano pur di lavorare, all'interno di un'azienda che non garantirebbe mai la conservazione del posto di lavoro in vista di una gravidanza della dipendente in nero o con un contratto a intermittenza. Al datore di lavoro non conviene prendersi carico di eventuali assenze, se pur giustificate, che fanno diminuire la produttività, caricando sul resto dell'azienda gli oneri di sostituzione. Oppure, anche in presenza di un contratto il datore di lavoro, può sempre in altri modi, convincere indirettamente la dipendente a dimettersi, facendo ricadere le responsabilità a cause di servizio. Questo può essere fatto in differenti modi, basti pensare alle richieste di mobilità, verso un'altra sede aziendale diversa da quella in cui lavora ordinariamente la lavoratrice, costringendola a spostamenti più lunghi se non al trasferimento in un'altra città, giustificando tale azione come necessaria per l'azienda per la qualifica professionale che il dipendente ricopre e dell'inutilità temporanea o meno di quella detta figura all'interno della sede in cui opera. In base ad un'indagine effettuata nel 2012 sono il 3,6% le donne che dichiarano di aver abbandonato la propria occupazione perché poste in mobilità³⁵⁵. Oppure giustificando il fatto a causa del periodo di crisi che l'azienda attraversa, che dà il diritto al datore di lavoro, con relative carte giustificative del minor fatturato, di poter abbassare il volume della propria forza lavoro. Un altro modo ancora è quello di delegare al dipendente lo svolgimento di mansioni più degradanti al limite della propria professionalità, giustificando il fatto che le precedenti attività siano meglio svolte da altri dipendenti e convincendo indirettamente questo a dimettersi. In questi casi si parla di *bossing* o *mobbing* verticale, che tuttavia non è facile da dimostrare per ottenere un eventuale risarcimento dei danni, constatando che il semplice demansionamento del dipendente non è un causa sufficiente, perché si devono dimostrare anche altre azioni vessatorie o atti lesivi nella dignità umana e professionale della persona³⁵⁶.

³⁵⁵ ISTAT, *Avere figli in Italia negli anni 2000*, 2014, pag. 31.

³⁵⁶ Si definisce "*mobbing*" il comportamento consistente in una serie di atti (anche se singolarmente considerati eventualmente leciti) che hanno lo scopo di perseguire un lavoratore per emarginarlo e spingerlo a presentare le dimissioni. Non vi è in Italia una

Questi e altri sono i modi in cui la legge può essere aggirata, tenendo conto quindi che se anche si era pensato ai modi per tutelare la dipendente da licenziamenti ingiusti attraverso il metodo di convalida, nell'attuale periodo economico mantenere una lavoratrice in gravidanza al datore di lavoro, specie di una piccola-media impresa, non conviene.

Ciò è vero tanto per il periodo dell'assenza stessa della lavoratrice che per il momento del suo rientro, in quanto il datore di lavoro sarà costretto a pagarle gli assegni familiari e perciò ulteriori contributi, facendo apparire appunto come più economico un dipendente senza prole.

In base a delle ricerche effettuate qualche anno fa dall'Istat, dall'Isfol e dalla Regione Emilia Romagna, il rischio di lasciare o perdere il lavoro è particolarmente influenzato sia dall'area di residenza delle madri che dal numero di figli avuti³⁵⁷. Comporta un minor rischio di perdere il lavoro, risiedere al Nord o al Centro, rispetto invece alle madri del Sud. Ciò è vero soprattutto se sono al primo figlio: il 33,9 per cento di esse, circa due anni dopo la nascita del figlio, non ha più un'occupazione, contro il 16,3 per cento nel Nord-ovest. Le disuguaglianze territoriali, interpretate in base al numero di figli avuti, fanno emergere il persistere nel Mezzogiorno di un modello per cui alla nascita del primo figlio le donne escono più facilmente dal mercato del lavoro. Al Nord e al Centro, le uscite sono invece proporzionali al numero dei figli.

normativa ad *hoc* per questo fenomeno e la disciplina viene fatta risalire a una serie di articoli del codice civile, tra cui: art. 2043 c.c., che sancisce il principio del *neminem laedere*, in virtù del quale la produzione di un danno ingiusto è fonte di responsabilità extra-contrattuale ed obbliga il responsabile anche indiretto, e quindi anche il datore di lavoro, al risarcimento del relativo danno; art. 2087 c.c. che testualmente statuisce: “*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”. Significativa è stata la sentenza numero 685 del gennaio 2011 della Corte di Cassazione a tal proposito, che se pur non riconoscendo la responsabilità penale nei casi di *mobbing*, ne ha riconosciuto la responsabilità civile e l'eventuale risarcimento dei danni.

³⁵⁷ISTAT, *Avere figli in Italia negli anni 2000, 2014* pag.28.

Il titolo di studio appare come un fattore rilevante per la partecipazione delle madri al mercato del lavoro, che si pone come un freno all'abbandono dello stesso: al crescere del titolo di studio, infatti, la proporzione di madri che smettono di lavorare diminuisce in modo significativo³⁵⁸.

Si noti infatti, che nonostante i rischi siano più forti nel Mezzogiorno sia per le madri con un titolo fino alla licenza elementare che per quelle con una licenza di scuola superiore, per le laureate le differenze territoriali risultano meno marcate³⁵⁹.

³⁵⁸ ISTAT, *Avere figli in Italia negli anni 2000*, 2014 pag.28

³⁵⁹ *Ibidem*.

4.7 Politiche e legislazione italiana in tema di conciliazione

L'articolo 3 della Costituzione italiana sancisce il principio di eguaglianza, e proclama che “è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. Per garantire l'effettiva “sostanzialità” di questo principio sono stati adottati diversi provvedimenti. Nel 1990 è stata istituita la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, col compito di promuovere l'uguaglianza tra i sessi rimuovendo ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne e ogni ostacolo alla reale parità.

Tra gli atti più importanti adottati in materia di parità tra i sessi, vi è sicuramente la legge del 10 aprile 1991, n. 125, concernente “azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” che ha fatto da precursore ai successivi atti normativi adottati in materia, non solo per quanto riguarda la parità tra i sessi, ma anche per quel che interessa i dilemmi di conciliazione. Tale legge ha la finalità di favorire l'occupazione femminile mediante la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche attraverso l'adozione di misure, denominate *Azioni Positive* per le donne³⁶⁰.

³⁶⁰Le azioni positive hanno la finalità di “eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro”: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

In Italia sono state introdotte dalla l. 125/10 aprile 1991; devono essere promosse da soggetti istituzionali (il comitato e i consiglieri di parità), dai sindacati e dai datori di lavoro; inoltre, è fatto obbligo alle amministrazioni pubbliche di adottare piani di azioni positive. Le azioni positive trovano un sostegno costituzionale nell'art. 37 della Costituzione, secondo il quale «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione» e costituiscono un completamento della disciplina legislativa esistente in materia di divieto di discriminazioni fondate sul sesso. Tale disciplina, contenuta nella l. 903/9

Queste hanno lo scopo di rimuovere ogni forma di ostacolo che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, hanno in particolare il fine di rimuovere le disparità di cui le donne sono oggetto in differenti ambiti, come nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa. Come si deduce dalla legge n.125, si ha la necessità di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei settori professionali in cui esse sono sottorappresentate e di favorire una loro più ampia presenza all'interno dei livelli decisionali nelle aziende. Tale legge cerca inoltre di favorire, anche mediante una diversa organizzazione del tempo e delle attività del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi per facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

I primi atti normativi riguardanti la conciliazione tra famiglia e lavoro in Italia risalgono agli inizi del ventunesimo secolo, con la Legge dell'8 marzo 2000 n.53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che ha introdotto i congedi parentali favorendo prima di tutto un maggior coinvolgimento del ruolo paterno nella cura dei figli e, in secondo luogo, promuovendo anche la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando così sia le aziende sia le parti sociali come stabilito dall'articolo 9 della stessa legge. Questa ha previsto i modi di sostegno alla maternità e paternità, il diritto alla cura e alla formazione e, di conseguenza, il coordinamento dei tempi delle città, favorendo l'equilibrio tra famiglia e lavoro.

Con il Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si è stabilito il divieto di discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro e vengono definite le "iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale sia per l'accesso che per i contenuti", come stabilito all'articolo 3.

dicembre 1977, prevede il divieto di ogni discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento retributivo, l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, e in genere la progressione di carriera, nonché i trattamenti di natura previdenziale.

Un'altra disposizione che è stata fondamentale in materia, fu la legge 8 marzo 2000, n.53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Questa all'articolo 4, prevede il permesso di tre giorni retribuiti nel caso di decesso o grave infermità di un parente entro il secondo grado, inoltre i lavoratori possono usufruire di un periodo di congedo non superiore a due anni, durante il quale possono preservare il posto di lavoro senza aver diritto alla retribuzione e senza la possibilità di svolgere attività retribuite alternative. Questa è considerata una misura "estrema" che va concessa in casi particolari, constatando anche l'assenza della retribuzione e quindi la mancata sussistenza economica per il lavoratore. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non può comunque essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. L'articolo 9, della stessa legge, per promuovere e incentivare la conciliazione, si focalizza sulla flessibilità oraria prevedendo sia progetti che consentono al lavoratore di utilizzare forme di flessibilità oraria e organizzativa; sia programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo un periodo di congedo prolungato e, infine, progetti che consentono la sostituzione del titolare dell'azienda con un altro imprenditore nel caso usufruisca di un congedo parentale.

Il Decreto Interministeriale del 15 maggio 2001 sui contributi previsti dall'articolo 9 della legge dell'8 marzo 2000, n.53 prevede l'erogazione di una somma annua in favore di aziende che applicano accordi contrattuali che facilitano la conciliazione come la flessibilità dell'orario lavorativo. La legge finanziaria del 24 dicembre 2003, n.350, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", stabilisce un'adeguata assistenza familiare ai lavoratori dipendenti con figli, prevedendo un finanziamento alle aziende che realizzano asili nidi aziendali come stabilito anche dalla legge del 28 dicembre 2001, n.448, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", all'articolo 70.

Il Testo coordinato sui Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n.151 e 23 aprile 2003, n.115 in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità disciplina "i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico".

Inoltre sono state delineate due disposizioni accessorie: la prima per la sostituzione dei lavoratori e delle lavoratrici assenti dal lavoro, con altro personale a tempo determinato e la seconda per la tutela della salute della lavoratrice in attesa, da lavori pesanti e rischiosi per la salute del figlio e della madre stessa.

Grazie a questo insieme di leggi in Italia, donne e uomini hanno avuto la possibilità di vedere ampliata la propria tutela normativa su molti fronti all'interno del proprio ambito lavorativo, sancendo nuovi diritti per i lavoratori e istituendo nuovi obblighi per i datori di lavoro, nonché favorendo misure di sostegno per la conciliazione all'interno delle aziende.

Tuttavia il dilemma della conciliazione abbisogna sempre di strategie nuove e strumenti idonei per madri e padri che si ritrovano alle prese con gli ostacoli che i tempi e l'organizzazione del proprio territorio gli presenta.

È noto come il problema della conciliazione lavoratore-genitore si complica quando entrambi i genitori lavorano. Una possibile soluzione in molti casi sono i nonni, che per molte coppie italiane rappresentano un vero e proprio ammortizzatore sociale, una risorsa di aiuto e di servizi di cura molto apprezzati, anche quando sarebbero disponibili altre opzioni. Non tutte le coppie tuttavia possono fare affidamento sui nonni e alcune non desiderano farlo, per svariati motivi. L'alternativa più ovvia rispetto a loro risulta essere la *babysitter* o l'asilo, ma la disponibilità di posti nei nidi e il loro costo continuano ad essere un impedimento per moltissime famiglie³⁶¹.

Il Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002 fissò un ambizioso obiettivo: garantire un posto all'asilo nido ad un bambino su tre per la fascia di età tra il primo e il terzo anno di età. I tecnici della Commissione stimarono che se almeno il 33% dei bambini fosse andato al nido, il tasso di occupazione femminile in ciascun Paese dell'Unione avrebbe raggiunto il fatidico 60% auspicato dalla strategia di Lisbona per l'anno 2010. Oltre l'area scandinava, già ampiamente al di sopra dei valori minimi indicati dall'UE, sia per quanto riguarda gli asili, sia per quanto riguarda l'occupazione femminile, molti Paesi sono riusciti a raggiungere tale traguardo, come la Francia, la Gran Bretagna, l'Olanda e il Belgio.

³⁶¹ Cittadinanzattiva, *C'è un nido? Rilevazione annuale sui costi e numero degli asili nido in Italia*, 2014.

Per quel che riguarda gli asili nido, l'Italia risulta invece essere agli ultimi posti della classifica europea.

L'Italia è ben fornita di scuole per l'infanzia, fino a qualche tempo fa chiamate scuole materne o "asili" per antonomasia, per i bambini dai 3 ai 6 anni, si stima che i nostri tassi di copertura siano fra i più alti in Europa, intorno al 90%, ma prima dei 3 anni vi è un'offerta molto limitata.

In Italia l'assistenza all'infanzia viene molto delegata al settore informale e soprattutto ai nonni, si stima infatti che sotto i 3 anni almeno venti bambini su cento siano accuditi a tempo pieno da questi.

La scelta di lasciare i bambini in compagnia dei nonni è dettata non solo dalla tradizione, tutta italiana, basata sul familismo, ma soprattutto per la carenza dell'offerta dei servizi³⁶². Inferiore agli altri Paesi è in Italia anche l'offerta di strutture non pubbliche e di modalità di assistenza diverse dall'asilo tradizionale, come i *nidi aziendali*³⁶³ o i cosiddetti *nidi famiglia*³⁶⁴.

Oltre al problema della scarsità dei posti effettivamente disponibili, l'Italia è anche afflitta dal problema degli alti costi delle rette. Gli asili nido sono troppo cari. Le tariffe variano da struttura a struttura e da città a città e a seconda che l'iscrizione comprenda il tempo pieno o il tempo parziale. Il prezzo standard è intorno ai 500 euro per il tempo pieno, con pasti e pannolini inclusi. La retta si dimezza arrivando a poco meno di 300 euro per la mezza giornata.

Non vi è da stupirsi, dunque, se tante mamme rinunciano a tornare al lavoro o a cercarne uno, almeno fino a che i loro figli non raggiungono l'età per entrare nella scuola materna. Quest'ultima infatti è pressoché gratuita³⁶⁵.

³⁶² Il familismo "nel linguaggio sociologico è la tendenza a considerare la famiglia, con il suo sistema di parentele, con la sua tradizione, la sua posizione sociale, e soprattutto con il legame di solidarietà interno tra i suoi membri, predominante sui diritti dell'individuo e sugli stessi interessi della collettività", voce "familismo" in Enciclopedia Treccani.

³⁶³ Strutture che offrono i servizi di asili nido a prezzi convenzionati e con orari a misura di azienda riservati ai dipendenti.

³⁶⁴ Strutture domiciliari che offrono un servizio di asilo nido alternativo rispetto a quello pubblico e privato.

³⁶⁵ Cittadinanzattiva, *C'è un nido? Rilevazione annuale sui costi e numero degli asili nido in Italia*, 2014.

4.8 Gli strumenti di conciliazione

All'interno dell'Unione Europea sono tre gli aspetti principali che sono sempre stati al centro di interesse delle strategie di conciliazione, a partire dalla Strategia europea per l'occupazione del 1997, SEO:

1. La predisposizione di servizi per l'infanzia e per gli anziani accessibili, abbordabili e di qualità;
2. Organizzazione del lavoro flessibile e orari di lavoro che permettano a uomini e donne con responsabilità di cura di conciliare il lavoro con la vita privata;
3. Opportunità di reinserimento lavorativo per coloro, principalmente per le donne, che hanno abbandonato il mercato del lavoro per crescere i figli o per prendersi cura di parenti bisognosi.

Questi punti vengono fatti rientrare puntualmente all'interno del NAP, Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione, ossia il documento che ogni Paese membro dell'UE elabora annualmente per illustrare la propria programmazione delle politiche del lavoro e descrivere quanto realizzato nell'anno precedente³⁶⁶.

La predisposizione dei NAP è prevista dalla Strategia europea per l'occupazione, avviata dal Consiglio europeo di Lussemburgo nel novembre 1997, e tiene conto delle linee guida che la Commissione europea elabora ogni anno.

I NAP sono quindi articolati sulla base dei quattro pilastri della SEO:

³⁶⁶ NAP *National Action Plan for Employment*, Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione, è il documento programmatico in cui gli Stati dell'Unione Europea danno conto dell'attuazione delle politiche del lavoro, dei progressi realizzati, delle risorse, anche comunitarie, impegnate, ed espongono gli impegni futuri. Il NAP è definito in coerenza con gli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione, decisi nel Consiglio Europeo straordinario di Lussemburgo del novembre 1997 e reiterati nel Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000. Obiettivi prioritari individuati dall'Unione Europea e condivisi dal Governo italiano sono la crescita dell'occupazione e la lotta all'esclusione sociale. Per perseguire questi obiettivi occorre coniugare sviluppo economico e coesione sociale e garantire l'avanzamento verso una società e un'economia della conoscenza. Il NAP rappresenta il documento di monitoraggio e di orientamento programmatico delle politiche del lavoro del Governo italiano. Esso vuole essere, dunque, anche un documento di collegamento tra le politiche del lavoro e il quadro più complessivo delle scelte di politica economica e finanziaria.

- Occupabilità, accrescere le capacità di trovare lavoro;
- Imprenditorialità, sviluppare lo spirito imprenditoriale;
- Adattabilità, favorire l'adeguamento ai mutamenti del mercato del lavoro;
- Pari opportunità, rafforzare le politiche di uguaglianza delle opportunità per tutti.

I NAP vengono inviati alla Commissione europea, che successivamente alla valutazione dei risultati ottenuti elabora un Rapporto annuale sull'occupazione e una serie di Raccomandazioni specifiche per ogni Stato membro. Poiché i nuovi regolamenti dei Fondi strutturali hanno attribuito al Fondo Sociale Europeo il compito primario di attuare la Strategia europea per l'occupazione, la programmazione del Fondo sociale è fortemente integrata con le priorità nazionali definite nei NAP.

Tra i principali strumenti e strategie utilizzati per favorire la conciliazione famiglia-lavoro si ritrovano i congedi e i permessi, la flessibilità degli orari di lavoro e i servizi per l'infanzia e per i non autosufficienti. Queste strategie sono state adoperate in ciascun paese dell'Unione, con modalità differenti, in base soprattutto alla consistenza dell'aiuto del welfare presente in ognuno di questi.

a) Congedi e permessi

I congedi e i permessi per motivi familiari rappresentano sicuramente le principali misure di conciliazione adottate nella maggior parte dei Paesi europei di cui possono beneficiare i genitori e i familiari che lavorano. Tra questi ritroviamo il congedo obbligatorio e retribuito per maternità, che varia da un periodo più o meno lungo di interruzione del lavoro in corrispondenza agli ultimi mesi di gravidanza e ai primi successivi al parto. In ordine di importanza poi vi è il congedo per genitorialità, che può essere richiesto a seconda delle esigenze e della scelta del genitore e risulta parzialmente o non retribuito. Tutti i Paesi europei presentano nella loro legislazione nazionale una forma di indennità legata al momento della nascita di un figlio, variabile nella durata del congedo e nella percentuale di retribuzione economica.

Sono inoltre presenti specifici congedi corrispondenti a periodi di malattia dei figli, permessi di norma retribuiti sino ad una soglia massima di monte orario, o ad altre necessità quali gravi problemi di salute di familiari, o agevolazioni per interruzioni di carriera dovute a motivi familiari. Per quanto concerne quest'ultimo caso è degna di nota l'aspettativa per motivi di famiglia, che tuttavia può essere richiesta anche per motivi di studio e motivi personali.

L'aspettativa in Italia è stata introdotta dall'articolo 4 della legge dell'8 marzo 2000, n.53, ed è regolata inoltre dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. del 10 gennaio 1957, n.3, "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato" e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. Questa inizialmente veniva contemplata solo all'interno dell'impiego pubblico, ma in seguito fece la sua comparsa anche all'interno delle imprese private, grazie alle normative che vennero di seguito e ne garantirono l'usufruibilità anche nel privato. L'aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio può essere richiesta senza soluzione di continuità o per periodi frazionati. Se fruita senza soluzione di continuità, non può avere una durata superiore a 12 mesi.

Se fruita per periodi spezzettati o frazionati non può superare in ogni caso, nell'arco temporale di un quinquennio, la durata massima di due anni e mezzo, 30 mesi. Il quinquennio da prendere in considerazione è quello che verrà a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto.

I periodi di aspettativa intervallati da periodi di servizio attivo, in cui l'attività di servizio non è superiore a sei mesi, si sommano ai fini del raggiungimento del limite di un anno come se fossero continuativi. Se il servizio attivo invece è superiore a sei mesi, il computo del limite massimo riprende dall'inizio.

Per motivi particolarmente gravi è prevista la proroga eccezionale dell'aspettativa di durata non superiore a sei mesi. Durante l'aspettativa, compresi gli eventuali 6 mesi di proroga eccezionale, il dipendente non ha diritto alla retribuzione.

Il tempo trascorso in aspettativa interrompe l'anzianità di servizio, non si computa ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza nonché della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e delle festività soppresse.

Oltre alla normativa vigente in ciascuno Stato, vi sono iniziative gestite direttamente dalle imprese, che a seconda della loro tipologia e del settore produttivo, sono più o meno disponibili ed in grado di pianificare e concedere misure di conciliazione in favore dei propri dipendenti, sotto forma di permessi ed assenze recuperabili giustificate da motivi familiari.

Un importante strumento di conciliazione è il congedo di maternità, che permette l'astensione dal lavoro della lavoratrice due mesi prima del parto e tre mesi dopo la nascita del figlio. Tuttavia si è fatto strada e ha acquisito sempre più valore negli ultimi anni anche il congedo di paternità, che consente l'astensione dal lavoro del padre al posto del congedo della madre, inoltre si estende tale congedo al padre nel caso che la madre sia deceduta, o soffra di grave infermità o abbia abbandonato il figlio³⁶⁷.

Inoltre, con la riforma Fornero, per favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, è stato previsto che i lavoratori padri, entro i primi 5 mesi di vita del bambino, hanno il diritto di richiedere quattro giorni consecutivi di assenza dal lavoro senza decurtazione di stipendio.

La madre può usufruire di un periodo successivo al congedo di maternità, continuativo o frazionato, non superiore ai sei mesi. Il congedo parentale è previsto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80, per il genitore richiedente anche se il coniuge è disoccupato o appartiene ad una categoria differente dai lavori subordinati e ha la funzione di consentire la presenza dei genitori nei primi anni della vita del figlio.

Il congedo parentale, da ripartire tra i due genitori, consente l'astensione dal lavoro da parte del lavoratore e della lavoratrice dipendenti o iscritti alla gestione separata e compete ai genitori naturali, adottivi o affidatari entro i primi dodici anni di vita del bambino, o dall'ingresso nella famiglia del bambino adottato, per un periodo non superiore ai dieci mesi, entro i primi sei anni del bambino per un periodo complessivo di sei mesi con un importo pari al trenta per cento della retribuzione media giornaliera.

³⁶⁷ Il congedo di paternità è oggi regolato, nell'ambito di provvedimenti adottati dalle *Jobs act*, dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Il congedo parentale è consentito anche per figli dai sei anni compiuti fino agli otto, nel caso in cui i genitori non abbiano usufruito precedentemente, con un importo pari al trenta per cento se il reddito individuale del richiedente è inferiore a due volte e mezzo dall'importo annuo del trattamento minimo di pensione³⁶⁸.

Se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore ai tre mesi, il periodo complessivo è di undici mesi complessivi, in quanto il padre stesso potrà fruire di un periodo di sette mesi, ciò perché la legge cerca di contrastare la convenzione sociale consolidata che vede la madre come principale soggetto coinvolto nella cura dei figli.

Il congedo parentale su base oraria, anziché a giorni, è stato introdotto dalla legge di stabilità del 24 dicembre 2012, n.228, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”, che permette il frazionamento del congedo rinviando alla contrattazione collettiva le modalità di fruizione su base oraria; il decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, prevede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una riduzione oraria non superiore al cinquanta per cento e non cumulabile con le ore di congedo legate alla maternità. Infine per i figli dagli otto anni compiuti fino ai dodici il congedo non è indennizzato. Nel caso di un solo genitore, quest'ultimo può usufruire di un periodo massimo di dieci mesi di congedo parentale e nel caso di figli con disabilità la legge prevede un prolungamento per un periodo massimo di tre anni fino al compimento del dodicesimo anno di età. Infine il congedo per malattia del figlio consente l'astensione dei genitori dal lavoro a seguito della malattia del figlio sotto i tre anni, mentre per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni hanno un limite di cinque giorni all'anno.

Per quanto riguarda la cura e il sostegno delle persone non autosufficienti, in Italia è stato fatto un importante passo avanti con la legge 5 febbraio 1992 n. 104, “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”.

³⁶⁸ INPS, congedi parentali e riposi giornalieri, 10 agosto 2016

Questa ancora oggi risulta come il più importante riferimento normativo, con le sue successive modifiche e integrazioni, per l'assistenza ai disabili e tiene in considerazione, come destinatari degli interventi, non solo la persona non autonoma, ma anche chi vive con essa. Da questo punto di vista infatti, tale legge ha introdotto dei particolari permessi retribuiti, tre giorni mensili o frazionabili in ore; permessi orari; prolungamento del congedo parentale con indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo, di cui possono usufruire: i disabili in situazione di gravità; i genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità; il coniuge, i parenti o affini entro il secondo grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

b) Flessibilità degli orari di lavoro

Il secondo strumento in ordine di importanza e di diffusione impiegato in Europa per conciliare lavoro e famiglia riguarda la riorganizzazione e flessibilità degli orari di lavoro. La rimodulazione dei tempi del lavoro ha lo scopo di renderli più elastici e compatibili con la gestione della vita familiare del lavoratore in funzione anche della migliore produttività. La pratica più usata per gestire gli orari di lavoro è rappresentato dal *part-time*, inteso in senso orizzontale e verticale, a seconda che il tempo di lavoro sia suddiviso e ripartito in prestabiliti giorni settimanali o sia ridotto entro la stessa giornata.

Oltre il lavoro a tempo parziale, vanno individuati altri strumenti di organizzazione dei tempi di lavoro che permettano una sua programmazione a gestione per quanto possibile personalizzata e autonoma. L'orario flessibile di entrata ed uscita dal posto di lavoro, misura ampiamente adottata in Gran Bretagna ed Italia soprattutto nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, permette di conciliare i tempi del lavoro con quelli familiari, oltre che con i tempi dei servizi pubblici e del territorio³⁶⁹.

³⁶⁹ CANCEDDA A., COLONNELLO C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali* 2004, pag. 44

Un' altra importante pratica diretta ad armonizzare vita lavorativa e vita familiare è costituita dalla cosiddetta banca delle ore³⁷⁰ italiana oppure i “*comptes epargne temps*”³⁷¹ francesi: entrambi gli istituti conferiscono la facoltà al lavoratore di cumulare un monte orario di permessi e ferie non goduti e di straordinari da poter recuperare nei tempi e nei modi più utili a riguardo delle esigenze personali.

Questo nuovo istituto innovativo di flessibilità oraria è noto ancora solo in Italia e in Francia. Con lo scopo di programmare i turni orari in modo conforme alle proprie esigenze familiari, un modello di organizzazione degli orari consiste nella costituzione di piccoli gruppi di dipendenti, all'interno dei quali si stabiliscono, in modo partecipe, le reciproche sostituzioni assicurando la copertura del servizio, distribuendo in modo autonomo compiti e presenza effettiva sul posto di lavoro.

Tale pratica risulta per lo più applicabile nei contesti delle piccole e medie imprese, in cui il rapporto tra datore di lavoro e il dipendente è più diretto e agevole, in cui i rapporti sono più “familiarizzati”, constatando che il lavoratore viene considerato anche in qualità di lavoratore-persona e non solo come lavoratore-dipendente, e i ritmi della produzione favoriscono una certa variabilità ed interscambiabilità di ruoli e mansioni. Se le grandi aziende da un lato sono in grado di garantire tutele superiori e garanzia dal punto di vista contrattuale rispetto alle piccole-medie imprese, queste ultime sono dall'altro lato normalmente più interessate al benessere del personale e predisposte a testare “buone prassi” di politiche di conciliazione con tangibili effetti positivi sia per la produttività che per la migliore integrazione e partecipazione del lavoratore³⁷².

Tra le tipologie più innovative di flessibilità oraria, già largamente testate in Francia e Gran Bretagna, va citata quella del “*job sharing*”, che consiste in una modalità di lavoro a tempo parziale organizzato autonomamente da una coppia di lavoratori che suddividono tra loro il monte orario previsto, spartendo turni ordinari e straordinari.

³⁷⁰ Banca delle ore, istituto riconosciuto in Italia dalla 4 giugno 1997, legge n 196, “Norme in materia di promozione dell'occupazione”.

³⁷¹ *Comptes epargne temps*, ovvero conto di risparmio di tempo, misura introdotta in Francia con la legge del 20 agosto 2008 n. 789

³⁷² CANCEDDA A., COLONNELLO C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, op. cit., pag. 46

Infine, uno strumento efficace nel rendere il lavoro più agevole in particolar modo a persone con notevoli impegni familiari, quali genitori separati, ragazze madri, donne prive di reti familiari di riferimento e sostegno, è raffigurato dal telelavoro, ossia dal lavoro che può essere praticato anche presso il proprio domicilio e che in ogni caso non richiede una presenza fisica nel luogo di lavoro, grazie all'utilizzo delle tecnologie informatiche.

Questo è una modalità di lavoro applicabile ad attività specifiche, che non richiedono la compresenza di erogatore/fornitore e cliente. Esso è largamente usato nel Regno Unito per favorire la conciliazione lavoro-famiglia da parte di quadri e dirigenti. In Inghilterra è stata infatti istituzionalizzata la possibilità di lavorare a casa un giorno alla settimana³⁷³.

c) Servizi per l'infanzia e per la cura dei non autosufficienti

Uno strumento di primaria importanza per rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è, come già accennato, l'erogazione e la fornitura efficiente ed adeguata di servizi per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti, con finalità di cura ed assistenza e quindi di supporto alle responsabilità familiari. La "politica dei servizi" è condivisa pienamente in tutti i Paesi comunitari, tuttavia sussistono profonde differenze relativamente alla gestione degli stessi. Nei paesi che promossero per primi l'emancipazione femminile e l'uguaglianza lavorativa tra i generi in Europa, ad esempio i Paesi Scandinavi, l'Olanda e la Danimarca, si nota un maggiore presenza di servizi per l'infanzia. Questi infatti, data la consolidata tradizione culturale che sussiste per favorire la doppia partecipazione lavorativa all'interno di una famiglia, sono stati incoraggiati nel loro sviluppo ed espansione con il fine di favorire una reale parità di opportunità tra uomini e donne per la loro realizzazione economica e professionale.

³⁷³CANCEDDA A., COLONNELLO C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, op. cit., pag. 47

L'erogazione dei servizi di assistenza ed accoglienza per l'infanzia può essere finanziata in diversi modi: questi possono essere per via diretta sovvenzionati dallo stato o forniti privatamente e quindi a pagamento totale o parziale per gli utenti.

Per quel che riguarda i bambini in età scolare, nonostante la più larga offerta di servizi a tempo pieno, rimane sempre il problema per i genitori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della scuola, in particolar modo per coloro che sono vincolati ad orari non standard, con contratti atipici, turni variabili e spesso non prevedibili.

La Svezia eccelle nell'offerta di servizi per l'infanzia altamente flessibili, garantendo la disponibilità di un'accoglienza *pre* o *post*-scolastica e perfino strutture aperte con orario continuato per lavoratori con turni di notte. Una soluzione innovativa in riferimento alle misure di conciliazione famiglia-lavoro è l'istituzione dei "nidi aziendali", ossia strutture di accoglienza per l'infanzia predisposte all'interno del luogo di lavoro del genitore, solitamente affidate in convenzione a cooperative specializzate nel settore. Tra i punti di forza di questo servizio vi è in primo luogo la vicinanza logistica e la corrispondenza con gli orari di entrata e di uscita, con un risparmio di tempo ed una agevolazione organizzativa in favore delle famiglie.

In un'ottica di conciliazione, andrebbero elaborate nuove tipologie di servizi per l'infanzia, quali ludoteche, centri ricreativi, spazi gioco e *baby parking*, oppure nuove figure professionali formate nell'area dell'assistenza e dell'educazione all'infanzia, che possano fornire un sostegno a domicilio soprattutto a copertura degli orari di lavoro straordinari. Tali servizi, già sperimentati in vari paesi con ottimi riscontri, sono comunemente erogati da cooperative ed associazioni e cofinanziati dagli enti pubblici tramite i cosiddetti "buoni servizio" utilizzabili presso enti convenzionati ed accreditati³⁷⁴.

Oltre all'attività di accudimento dei figli, le famiglie devono fare i conti con la cura di familiari non autosufficienti.

³⁷⁴ CANCEDDA A., COLONNELLO C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, op. cit., pp. 51-55

In genere, la non autosufficienza riguarda principalmente i grandi anziani, ma non vanno dimenticati i non autosufficienti adulti, diventati tali per malattia o incidente, oltre alle situazioni di disabilità dalla nascita. Sono situazioni difficili che hanno ripercussioni sulla salute e sul benessere di chi si trova a tener insieme vita lavorativa, privata, familiare e di cura di persone in condizione di non autosufficienza.

Il tema della cura degli anziani fragili inizia a prendere spazio del discorso pubblico nei paesi sviluppati intorno agli anni 90 del ventesimo secolo. Lo strumento tradizionalmente alternativo alle cure familiari, il ricovero in strutture, viene considerato come una scelta di ripiego o una ultima istanza.

Si sviluppa così il paradigma del diritto delle persone non autosufficienti a rimanere nel proprio ambiente di vita.

Nascono in questo modo due strumenti di *policy*: i servizi domiciliari e gli assegni di cura, strumenti che possono alternarsi o integrarsi. Norvegia, Danimarca, Olanda, Svezia e Austria offrono un livello alto di servizi residenziali e domiciliari, sostenuto da un approccio universalistico di defamilizzazione della cura. Anche la Francia a partire dagli anni 90 ha riorientato l'insieme delle politiche di cura, combinando l'obiettivo della conciliazione e quello della responsabilità pubblica con la finalità di sostenere la crescita dell'occupazione nei servizi alla persona, tramite l'utilizzo di una indennità derivante da una assicurazione obbligatoria da destinare all'acquisto di pacchetti specifici di assistenza. A seguire anche Germania e Spagna e Portogallo hanno adottato politiche di questo tipo. Nei Paesi del Sud Europa invece il costo economico dell'assistenza e la fornitura di cura è lasciata prevalentemente alla gestione familiare³⁷⁵.

In Italia in base al principio di decentramento disciplinato dall'articolo 5 della Costituzione, riconosciuto tra l'altro come principio fondamentale, si è stabilito che è compito delle Regioni, delle Province e dei Comuni adottare gli atti necessari che siano più congrui al territorio in cui essi manifestano la propria autorità.

³⁷⁵ NALDINI M., SARACENO C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, op. cit., pp. 97-102

Per cui è compito dell'ente più vicino al cittadino adottare qualsiasi azione che si renda utile a soddisfare i bisogni di questo, non escludendo comunque il principio di sussidiarietà, principio in base a cui se un ente inferiore rende effettiva e efficace la propria azione, l'ente superiore non deve intervenire, ma può eventualmente sostenerne l'azione e viceversa, se l'ente inferiore non è in grado di garantire la soddisfazione di alcuni diritti prestabiliti o decisi a livello centrale, è compito dell'ente superiore più vicino in grado, ausiliare l'azione attraverso il proprio intervento³⁷⁶.

Nelle diverse regioni italiane sono state promulgate nel tempo differenti leggi e atti, per intervenire a livello dell'assistenza. Ogni regione ha legiferato al suo interno adottando misure specifiche per le proprie peculiarità territoriali e in tale modo si sono configurate diverse modalità di intervento. Tali modalità, pur perseguendo lo stesso fine, hanno avuto effetti differenti e le differenze più acute in termini di azioni adottate e di efficienza e efficacia degli interventi, si riscontrano in particolar modo tra regioni del nord e regioni del sud del Paese. Logicamente le regioni legiferano per le proprie materie di competenza, seguendo delle linee guida emanate a livello statale, per raggiungere nel modo più efficace possibile, date le diversità territoriali, gli obiettivi, garantendo i livelli essenziali stabiliti a livello centrale. Tuttavia, a causa appunto delle differenze territoriali, non tutte le regioni hanno raggiunto un sistema efficiente rivolto all'assistenza. Tra le leggi che interessano gli interventi assistenziali ai non autosufficienti vi è senz'altro, come già enunciato, la legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" e le sue successive integrazioni e modifiche.

In ambito regionale, grazie alle indicazioni e linee guida della legge quadro sono state attuate leggi e promossi programmi per agevolare i compiti di cura.

³⁷⁶ Il principio di sussidiarietà ha iniziato a far parte dell'ordinamento giuridico italiano grazie al diritto comunitario che lo enuncia nell'articolo 5 del Trattato CE. È stato nel tempo sempre più esteso per finire ad essere completamente implementato all'interno del diritto costituzionale. Tale principio viene coinvolto nello svolgimento di due attività cardine delle pubbliche amministrazioni, per l'adozione di atti normativi e per le politiche sociali.

In Sardegna ne è un esempio il programma “Ritornare a casa”, il cui obiettivo è quello di favorire la permanenza nel proprio domicilio di persone in situazione di grave e gravissima non autosufficienza che necessitano di un livello assistenziale molto elevato³⁷⁷. In tale modo si cerca di evitare attraverso l'intervento finanziario, una parte degli esosi costi del rientro nel domicilio della persona, ai parenti che lo assistono. Una parte dei costi infatti, viene coperta dall'amministrazione pubblica, che serve a finanziare la spesa per la predisposizione della strumentazione medica all'interno del domicilio della persona, e i costi delle periodiche visite domiciliari di persone specializzate quali medici, infermieri o assistenti domiciliari. In questo modo si cerca di evitare l'istituzionalizzazione in una struttura.

Un altro atto importante in materia adottato in *primis* a livello nazionale e in seguito dalle regioni con le proprie leggi di attuazione, è quello relativo alla legge 21 maggio 1998 n. 162, “Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, concernenti misure di sostegno in favore di persone con handicap grave”.

La Sardegna ha fatto propria questa normativa attraverso l'articolo 34 della legge regionale 29 maggio 2007, n. 2 "Fondo per la non autosufficienza". Questa legge si impegna a migliorare la qualità della vita della persona con disabilità e della propria famiglia, favorendo l'integrazione sociale, rimuovendo le condizioni invalidanti, rafforzando la rete dei servizi intorno alla persona e alla sua famiglia. Tutto ciò avviene attraverso la predisposizione di un piano personalizzato, che prenda in considerazione le varianti soggettive delle persone coinvolte, per evitare l'erogazione di un pacchetto standardizzato di servizi, a cui ad alcune persone non risolverebbero o allevierebbero la situazione di non autonomia.

Una figura professionale che nelle regioni italiane è sempre più presente, è quella dell'assistente familiare, un operatore con il compito di supportare la famiglia nelle funzioni di cura e assistenza ad un persona in tutto o in parte non autosufficiente, seguendo quest'ultima nelle attività quotidiane e nell'accesso ai servizi e provvedendo nel contempo alla cura della casa e allo svolgimento dei compiti domestici.

³⁷⁷ Tale programma è stato promosso inizialmente in via sperimentale dall'articolo 17 della legge regionale 4 ottobre 2006, n.4

Si ottiene oggi la qualifica di assistente familiare attraverso specifici corsi di formazione, che attestano l'acquisizione di capacità idonee a svolgere tale ruolo e l'iscrizione in appositi registri pubblici, articolati per ambiti locali e tenuti presso i Dipartimenti Regionali della famiglia e delle politiche sociali.

Un'altra possibile soluzione per le persone non autosufficienti sono le Residenze Sanitarie Assistenziali, RSA, strutture non ospedaliere, ma comunque di impronta sanitaria, che sono state introdotte in Italia a metà degli anni novanta. Tali strutture possono essere sovvenzionate in parte dalla regione in cui risiedono, in parte dal Servizio Sanitario Nazionale, oppure possono avere un carattere propriamente privato. Al loro interno si può ospitare la persona non autosufficiente per un periodo variabile da poche settimane a periodi indeterminati. Tuttavia questa risulta essere una soluzione che non tutte le famiglie apprezzano, sia per gli alti costi delle rette, spesso comunque pagate in parte dalle amministrazioni pubbliche, sia perché si preferisce la non istituzionalizzazione dei familiari anziani e non autosufficienti.

Da non confondere con le RSA sono le RA, ossia le residenze assistenziali. In base alle linee guida indicate del Ministero della Sanità, le RSA realizzano un livello medio di assistenza sanitaria, integrato da un livello alto di assistenza tutelare ed alberghiera. Sono rivolte ad anziani non autosufficienti e ad altri soggetti non autosufficienti, non assistibili di norma a domicilio. Le Residenze assistenziali invece si pongono al di fuori delle strutture del Servizio Sanitario Nazionale. Esse si esprimono attraverso diverse forme di residenzialità collettiva, case di riposo, case albergo, comunità alloggio, e così via, e sono caratterizzate da diversi livelli di protezione sociale e di assistenza tutelare offerta ad anziani autosufficienti non bisognosi di assistenza sanitaria specifica. Nelle residenze assistenziali le prestazioni di medicina generale, attività infermieristiche e riabilitative sono assicurate dai servizi sanitari distrettuali. I costi dell'ospitalità nella residenza assistenziale non sono a carico del Servizio Sanitario Nazionale che assicura esclusivamente le prestazioni sanitarie erogate attraverso il distretto di riferimento. Oltre alle strutture residenziali per gli anziani hanno valore per le famiglie anche le strutture non residenziali, come i centri diurni. In base all'ultimo censimento sulle strutture per gli anziani in Italia, effettuato nel 2012, sono stati censiti 6.467 strutture residenziali, e 7.717 strutture non residenziali, in entrambi i casi si rileva la loro maggiore presenza al Nord.

CONCLUSIONI

L'uguaglianza di genere ancora oggi è in fase di compimento. Sono stati fatti passi avanti nel tempo per raggiungere la situazione attuale ma ancora molto deve essere fatto per arrivare ad una concreta parità, soprattutto nel mercato del lavoro. Bisogna tenere sempre in considerazione la non staticità del sistema, della società e dei modi di pensare e agire all'interno di ogni specifico contesto territoriale, al fine di adottare misure sempre più decentrate e che raggiungano risultati in termini di efficacia, efficienza ed economicità. Un fattore da tenere sempre bene a mente è la durabilità delle misure che vengono poste in essere. Queste devono nascere in un'ottica di flessibilità, devono poter essere malleabili e non caratterizzate da una rigidità strumentale, che non tenga conto degli effetti in uno specifico contesto o della concomitanza dei mutamenti esterni, a livello politico, culturale ed economico³⁷⁸.

L'impegno delle istituzioni nell'approntare un sistema normativo adeguato al superamento del divario tra uomini e donne appare allo stato attuale ancora troppo debole. Così come risulta ancora troppo lento il processo di consapevolezza di detto superamento nella coscienza comune e nelle dinamiche sociali dei rapporti interpersonali privati e di lavoro.

La posizione della donna è cambiata, così come è cambiata quella dell'uomo. A detti cambiamenti, tuttavia, non ha fatto seguito una razionalizzazione dei modi in cui la vita familiare e lavorativa possa essere pensata e agita. Di fronte a situazioni diverse si è sempre cercato di dar risposta attraverso vecchie politiche sociali, che ormai risultano prive di efficacia perché hanno esaurito il potere in riferimento all'ambito sociale per cui erano state create, in quanto concepite per dare risposte a bisogni ormai mutati.

Nello specifico, la conciliazione risulta ancora essere un problema per le persone, di cui però continua a pagarne le conseguenze soprattutto il genere femminile.

³⁷⁸ MERLER A., *Il quotidiano indipendente*, Iniziative Culturali, Sassari, 1984 e Id. in A. MERLER, A. VARGIU., *Politiche sociali e servizi sociali*, Università di Sassari, 12 a-s, Sassari, 2011.

Questo spesso risulta essere un problema che molte donne preferiscono non porsi, rinunciando alla creazione di una famiglia, per non trovarsi in futuro nella situazione di dover scegliere se prendere decisioni che in un caso andrebbero a danneggiare la propria vita professionale e le aspirazioni di carriera, e nell'altro caso intaccerebbe invece la vita familiare.

Il fatto stesso di parlare di conciliazione in questi termini è discriminatorio. Si pensi all'ottica maschilista degli atti normativi adottati in materia. Questi atti sono stati concepiti per avvantaggiare e ausiliare le donne che lavorano, che oggi sono inserite all'interno di un mercato in cui prima predominava solo il genere maschile. Per la concomitanza di un insieme di fattori storici, economici e culturali, oggi la donna è con una più ampia consapevolezza, all'interno del mercato del lavoro, tuttavia la società pur cercando di adeguarsi alla sua presenza, non l'ha concepita nello stesso modo in cui aveva fatto per i lavoratori dell'altro sesso. La donna è costretta a sgomitare negli ambiti professionali in concorrenza con gli uomini, dovendo dimostrare doti e qualità superiori per potersi meritare una determinata posizione. Si ritrova di fronte a un insieme di leggi che da un lato promuovono la sua presenza, ma dall'altro lato riconfermano la sua posizione di inferiorità, in quanto tendono a tutelarla come donna e non come lavoratrice. Il dilemma della conciliazione deve essere pensato come un problema per entrambi i sessi e non come un quesito tipicamente femminile.

Le politiche di conciliazione, se un tempo erano nate nell'ottica di assicurare le pari opportunità anche all'interno del mercato del lavoro, oggi bisogna considerarle come mezzo necessario per lo sviluppo di un'armoniosa vita familiare per entrambi i sessi. Anche se pur in misura minore in confronto alle donne, oggi gli uomini contribuiscono maggiormente, rispetto al passato, ai lavori domestici e di cura del nucleo familiare. Per queste ragioni, se prima le politiche di conciliazione erano considerate il mezzo con cui raggiungere la parità, oggi devono essere considerate come l'effetto stesso dell'equiparazione tra i due sessi.

Il percorso che oggi si propone di affrontare l'Unione europea, e non solo, è quello di innescare una maggiore sensibilizzazione e responsabilizzazione all'interno delle aziende e del settore dei servizi. I meccanismi del mercato del lavoro hanno dato vita a differenti forme di lavoro attraverso la flessibilità degli impieghi, delle mansioni e degli orari stessi.

Uno sforzo che oggi si chiede alle politiche sull'occupazione, e non solo, è quello di prendere in considerazione le necessità differenti che ricorrono per ciascun settore di attività, tenendo conto della produzione, della località e dei dipendenti che vi lavorano. Ciò in quanto ciascun settore ha le proprie esigenze da soddisfare e la standardizzazione di un pacchetto normativo che non tiene conto di queste necessità può risultare privo di efficacia se non ostacolante per un determinato settore.

Oggi ai lavoratori si chiede una maggiore flessibilità a discapito della staticità di un posto di lavoro, ma a questa pretesa devono anche far seguito delle garanzie che permettano alla persona di non ricadere nell'inattività. Tuttavia, se da un lato la flessibilità ha causato incertezze per l'occupazione, dall'altro lato ha creato opportunità di conciliazione, dando modo alle persone di poter svolgere un lavoro che gli permetta di adempiere ai doveri familiari, vista la maggior quantità di tempo a disposizione. Un altro elemento chiave per far sì che le esigenze aziendali trovino un punto di incontro con quelle dei lavoratori è dato dai servizi, che consentono la soddisfazione di alcune esigenze familiari, permettendo alle persone occupate di mantenere un'elevata disponibilità lavorativa.

In conclusione, i servizi rappresentano in molti casi la soluzione per i problemi di conciliazione. È necessario per tutti poter contare sulla loro presenza, disponibilità e flessibilità. Per questo motivo è indispensabile adottare misure in grado di attivare e potenziare i servizi rivolti alla persona, perché si pongano come intermediari tra le esigenze lavorative e familiari altrimenti non conciliabili per le persone. I servizi stessi, infatti, rappresentano un fattore positivo non solo perché creano nuove opportunità lavorative, ma anche perché svolgono un'importante ruolo per i processi di socializzazione che interessano i principali utilizzatori, dai più piccoli ai più anziani, facendo aumentare le reti di supporto e contrastando eventuali situazioni di emarginazione. Inoltre un altro fattore non trascurabile sono gli strumenti stessi di conciliazione, come il congedo, messi in atto e garantiti a livello normativo, che rendono possibile ciò che un tempo avrebbe imposto l'esclusione dal mercato del lavoro di molte persone.

Si augura in quest'ottica una maggiore sensibilità nei confronti della conciliazione da parte di tutti gli attori sociali coinvolti, per far sì che le mutevoli esigenze sia lavorative che familiari possano trovare un equilibrio di lungo periodo.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Esperimenti di flexicurity*, Editore Franco Angeli, Milano, 2011
- AA.VV., *Il volontariato e il nuovo welfare*, FrancoAngeli, Milano, 2008
- ACCORNERO A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997
- ADDIS SABA M., *La corporazione delle donne*, Vallecchi Editore, Firenze, 1988
- AGLIETTA M., *Sul capitalismo contemporaneo*, Editore Bollati Boringhieri, Torino, 2001
- ALERAMO S., *La donna e il femminismo*, Editori Riuniti, Roma, 1978
- ANDREOTTI A., *Globalizzazione*, Lampi di Stampa, Milano, 2007
- ARCHETTI M., *Le Scelte Difficili delle Donne*, Lulu Edizioni, 2013
- ARGIOLAS C., SPINEDI M. G., *Universalità e cultura nel pensiero di Luigi Sturzo*, Robbettino Editore, 2001
- BACHOFEN J. J., *Il potere femminile*, Il Saggiatore, Milano, 1977
- BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli Editore, Roma, 2002
- BATTISTONI L., SORCIONI M., *Giovani generazioni al lavoro. I processi di transizione al lavoro tra flessibilità e sicurezza*, Editore Italia Lavoro, Roma, 2006
- BECK U., *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma, 1999

- BENETTI M., REGINI M, ROMEO M. A., *Conflittualità e aspetti normativi del lavoro*, Edizioni Il Mulino, 1978
- BERTILOTTI T., SCATTIGNO A., *Il femminismo dagli anni Settanta*, Viella Edizioni, Roma, 2005
- BETTINI M., *Fabbrica e salario*, Belforte Editore, Livorno, 2002
- BLOCH M., PROCACCI G., *Lavoro e tecnica nel Medioevo*, Laterza, Bari, 2001
- BONAZZI A., *Manuale di geografia culturale*, Laterza, Bari, 2014
- BRAIDOTTI R., *Femminismo e crisi della modernità*, Donzelli, Roma, 1995
- BRAVERMAN H., *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi Editore, Milano, 1979
- BROWING H.C., SINGELMANN J., *The transformation of the U.S. labour force: the interaction of industry and occupation*, in "Politics and society", 1978
- BRUZZESE M., *Le filosofie*, Liguori Editore, Napoli, 1994
- BUTERA F., *La divisione del lavoro in fabbrica*, Marsilio Editori, Venezia, 1977
- CALABRÒ A, Grasso L., *Dal movimento femminista al femminismo diffuso*, Franco Angeli, Milano, 2009
- CAMMAROTA A., *Femminismi da raccontare*, Franco Angeli, Milano, 2007
- CAMPARINI A., *Donna, donne e femminismo*, Franco Angeli, Milano, 1987
- CANCEDDA A., COLONNELLO C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali* 2004

- CAPPARUCCI M., *Il mercato del lavoro e la flessibilità: teorie ed evidenze empiriche*, Giappichelli Editore, Torino, 2004
- CARMIGNANI F., PRUNA M.L., *Donne e uomini nella divisione del lavoro. Le tematiche di genere nella sociologia economica*, FrancoAngeli Edizioni, Milano, 1993
- CATALANO F., *Storia del comitato di liberazione nazionale*. Bompiani, Milano, 1975
- CAVARERO A., Restaino F., *Le filosofie femministe*, Mondadori, Milano, 2002
- CESAREO V., *Le dimensioni della globalizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 2000
- CESAREO V., *Sociologia*, Vita & Pensiero, Milano, 1998
- CICCONI B., *A chi serve il sindacato? I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma*, FrancoAngeli, Milano, 2010
- CIUFFOLETTI Z. DEGL'INNOCENTI M., *L'emigrazione nella storia d'Italia*, Saggi Vallecchi, Firenze, 1978
- CLARK C., *The conditions of economic progress*, Hardcover, Londra, 1940
- COLAPIETRO CARDINALE V., MICCOLI A., *Miti e realtà della vita di fabbrica*, FrancoAngeli, Milano, 1998
- CORONA CORRIAS M., *Alle origini del femminismo moderno*, Franco Angeli, Milano, 1996
- CORTONESI A., PICCINNI G., *Medioevo delle campagne. Rapporti di lavoro, politica agraria, protesta contadina*, Viella Editore, Roma, 2005
- COZZI S., *Migranti e clandestini, questione di confine*, Sapere2000 Editore, Roma, 2007

- DE TERSSAC G., *Come cambia il lavoro*, Etas Libri, Milano, 1993
- DELL'ARINGA C., *Salari, incentivi e mobilità nell'economia italiana*, Vita & Pensiero, Milano, 2002
- DI GIORGI P., *Persona, globalizzazione e democrazia partecipativa*, FrancoAngeli, Milano, 2004,
- DUBY, PERROT, *Storia delle donne*, Edizioni Laterza, Bari, 1992
- DURKHEIM É., *Introduction à la sociologie de la famille. Extrait des Annales de la Faculté des lettres de Bordeaux, 1888*
- ESPOSITO M., GAETA L., *Istituzioni del diritto del lavoro e sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2013
- FERRERA M., *Il fattore D*, Mondadori, Milano, 2008
- FERRERO M., PEROCCO F., *Razzismo al lavoro, Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*, FrancoAngeli, Milano, 2011
- FISHER A.G.B., *The clash of progress and security*, Macmillan, Londra, 1935
- FOSSIER R., *Il lavoro nel Medioevo*, Einaudi, Milano, 2002
- FRAIRE M., *Lessico politico delle donne: teorie del femminismo*, FrancoAngeli Editore, Milano, 2002
- FRUCI A., *Diritto e stato nel pensiero di Luigi Sturzo*, Edizioni Nuova Cultura, Roma, 2012
- FUCHS V.R., *Productivity trends in the goods and services sectors, 1929-1961*, NBER occasional paper n. 89, 1964
- FUCHS V.R., *The service economy*, NBER Books, New York, 1968

- GALLINO L., *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino, 1983
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce: Contro la flessibilità*, Laterza, Bari, 2009
- GARBAGNATI M. G., *Immigrazione, diritto di asilo e libertà di circolazione delle persone nella prospettiva dell'Unione europea*, , Editoriale Scientifica, Napoli, 1995
- GARGIULO P., *Repubblica*, Napoli, 29 luglio 2011
- GIDDENS A., *Capitalismo e teoria sociale*, Il Saggiatore, Milano, 1971
- GIRARDI S., *Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione family audit*, 2013
- GOLDMANN A., *Le donne entrano in scena*, Giunti Editore, Firenze, 1996
- GREPPI E., *La libera circolazione delle persone tra diritto internazionale e diritto comunitario*, Giuffrè, Milano, 1995
- HARVEY D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993
- ILIC S., *La psicologia economica*, Armando Editore, Roma, 2013
- JAFFE H., ROMAGNOLI A., *Economia politica*, Editoriale Jaca Book, Milano, 1998
- LA ROSA M, KIESELBACH T., *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, FrancoAngeli Editore, Milano, 1999
- LIGUORI A., *L'immigrazione e l'Unione europea*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2000
- LUPO S., *Il fascismo, la politica in un regime totalitario*, Donzelli Editore, Roma, 2005
- MAIFREDA G., *La disciplina del lavoro*, Mondadori, Milano, 2007

- MANGHI B., *Le trasformazioni del lavoro*, Vita e Pensiero Editore, Milano, 2007
- MARELLI E., PORRO G., *Il lavoro tra flessibilità e innovazione*, FrancoAngeli Editore, Milano, 2000
- MARTINELLI M., *Il lavoro incrinato, Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita e pensiero Editore, Milano, 2003
- MARX K., *Lavoro salariato e capitale*, Editori Riuniti, Roma, 1975, [Ed. or. 1847]
- MASCINI M., *Economia e Imprese*, Sole 24 Ore, 24 novembre 2007
- MAZZOTTA O., *Diritto sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2014
- MILAGROS M., *Donne in relazione, La rivoluzione del femminismo*, Liguori Editore, 2007
- MOMIGLIANO F., SINISCALCO D., *Terziario totale e terziario per il sistema produttivo*, in "Economia e politica industriale", 1980, n. 25
- MUSSO S., *Tra Fabbrica e società*, Feltrinelli, Milano, 1997
- NALDINI M., SARACENO C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna
- NASCIMBENE B., *Libertà di circolazione delle persone , diritti dei cittadini dell'Unione europea e dei Paesi terzi*, Giuffrè, Milano, 1995
- NEGRELLI S. *Sociologia del lavoro*, Laterza Edizioni, Roma, 2005
- NEGRI A., *Filosofia del lavoro*, Marzorati Editore, Milano, 1981
- NOBLE D.F., *Un mondo senza donne*, Bollati Boringheri, Torino, 1994

- PANZERI A., DI NARDO F., *Nuovi lavori, flexicurity e rappresentanza politica*, Edizioni Jaca Book, Milano, 2008
- PARCA G., *L'avventurosa storia del femminismo*, Arnoldo Mondadori Editore, Milano, 2005
- PIGHI G., *Le migrazioni negate*, Franco Angeli, Milano, 2008
- PROIETTI F., *Il contratto di lavoro temporaneo*, Giappichelli Editore, Torino, 2000
- PRUNA M. L., *Donne al lavoro*, il Mulino, Bologna, 2007
- RAVERA C., *Breve storia del movimento femminile in Italia*, Editori Riuniti, Roma, 1979
- REGINI M., *Modelli di capitalismo: le risposte europee alla sfida della globalizzazione*, Laterza Editore, Roma, 2000
- REYNERI E., *La catena migratoria*, Il Mulino, Bologna, 1979
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2005
- RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Mondadori Editore, Milano, 1997
- ROSSI DORIA A., *Il primo femminismo*, Unicopli, Milano, 1993
- ROWBOTHAM S., *Donne, resistenza e rivoluzione*, Einaudi, Torino, 1972
- SARACENO C., NALDINI M., *Sociologia della Famiglia*, il Mulino, Bologna 2007.
- SAVINO M., *Le libertà degli altri*, Giuffrè Editore, Milano, 2012
- SCARAFFIA L., ISASTIA A. M., *Donne Ottimiste*, Il Mulino, Bologna, 2002
- SCHIAVONE R., *Maternità e congedo parentale*, IPSOA Editore, Milano, 2012

- SCRAMAGLIA R., *Il Femminismo*, Editrice Bibliografica, Milano, 1997
- SEN A., *Lo sviluppo è libertà*, Mondadori, Milano, 2002
- SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999
- SIGNORELLI A., *L'altra faccia della medaglia*, FrancoAngeli editore, Milano, 2004
- SINISCALCO D., *Terziario, settore. Enciclopedia delle scienze sociali*, Treccani, 1998
- TINTI A.R., *Dimissioni in bianco, torna la legge ma altre tutele si perdono*, <http://www.ingenere.it>
- TOGLIATTI P., *L'emancipazione femminile*, Editori Riuniti, Roma, 1973
- TOMAI B., *Il volontariato: Istruzioni per l'uso*, Feltrinelli, Milano, 1994
- TOSCANO M., *Homo instabilis, sociologia della precarietà*, Jaca Book, Milano, 2007
- TOSCANO M., *Introduzione alla sociologia*, FrancoAngeli, Milano, 2006
- TOURAINÉ A., *Sociologia*, Jaca Book, Milano, 1998
- VALIANI L., *La storiografia italiana sul periodo 1870-1915*, Feltrinelli, Milano, 1970
- URBAN S., VELO D., *Flessibilità del mercato del lavoro e performance socio-economica: una prospettiva europea*, Edizioni Sapere, Roma, 2006
- VERONESI E., *Un viaggio al femminile lungo quarant'anni, dai congressi femministi italiani del 1908 alla caduta del fascismo : una rilettura della stampa, dei libri, delle leggi sulla donna : una ricerca negli archivi di Stato*, M&B Publishing Editore, Milano, 2004

- VILLA P., *Flexicurity, istruzioni per l'uso*, Left Wing, 2011
- VIRDIS M., *L'almanacco, luoghi, nomi, incontri, fatti del movimento femminista italiano*, Edizioni delle donne, 1972
- WEBER M., *Economia e società*, Edizioni di comunità, Milano, 1980, [Ed. or. 1922]
- WILTHANGEN T., TROS F., *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, European Review of labour and research, vol. 10, No.2., 2004
- WOLLSTONECRAFT M. , *A Vindication of the Rights of Woman*, 1792 ,trad. it. di F. Ruggiero, *I diritti della donna*, Editori Riuniti, Roma, 1977
- ZABARINO Q. M., FORTUNATO M., *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa*, Compendio di documentazione, Torino, 2008

SITOGRAFIA

www.agi.it

www.altalex.com

www.ansa.it

www.basicnet.com

www.censis.it

www.dirittierisposte.it

www.dossierimmigrazione.it

www.dottrinalavoro.it

www.espresso.repubblica.it

www.ilfattoquotidiano.it

www.ilsole24ore.it

www.immigrazione.biz

www.immigrazione.it

www.indicam.it

www.interno.gov.it

www.istat.it

www.italiaoggi.it

www.largoconsumo.info

www.liberosapere.org

www.panorama.it

www.politichefamiglia.it

www.portaleimmigrazione.it

www.rai.it

www.rainews.it

www.repubblica.it

www.secondowelfare.it

www.senato.it

www.storiaxxisecolo.it

www.stranieriinitalia.it

www.tgcom24.mediaset.it

www.treccani.it

www.uil.it

www.wikipedia.org