

Il quadro normativo sulla “conciliazione” tra lavoro professionale e di cura

di Stefania Scarponi

1. La conciliazione nella Costituzione e nelle fonti internazionali

Il principio della conciliazione tra vita personale e vita professionale emerge storicamente come tutela della maternità della lavoratrice, consolidatasi a livello internazionale attraverso la previsione di standards minimi inderogabili, quali i congedi obbligatori, la tutela della salute sul lavoro, nonché il divieto di licenziamento nel periodo del congedo¹. Il diritto comunitario lo ha considerato una delle strategie più rilevanti delle politiche rivolte a garantire le pari opportunità nei confronti delle donne, e, dopo la D. 92/85 sulla tutela della maternità, ha accolto la terminologia del “diritto alla conciliazione” nell’art. 33 della Carta dei diritti fondamentali, ora parte del testo del trattato sulla Costituzione Europea. Esso afferma che al fine di “conciliare vita familiare e vita professionale ogni individuo ha diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto ad un congedo di maternità retribuito e ad un congedo parentale dopo la nascita o l’adozione di un figlio”. Viene così sancito il diritto al riconoscimento delle esigenze familiari come proprio non soltanto delle donne, salva naturalmente la tutela in relazione della maternità, mentre resta ancora privo di riscontri, tuttavia, il lavoro di cura inteso in senso più ampio.

Nella nostra Costituzione, la conciliazione tra vita personale e lavoro professionale si riallaccia alla concezione “emancipatoria” del diritto al lavoro propugnata da parte della Costituzione. Nei confronti delle donne l’accesso al lavoro extradomestico non è soltanto il presupposto del diritto a scegliere liberamente il proprio lavoro, contemplato dall’art. 4 della Costitu-

— **Stefania Scarponi** *Professore Straordinario di Diritto del lavoro presso l’Università di Trento*



FOCUS

zione, ma anche la condizione indispensabile per rimuovere le condizioni di inferiorità in cui versava la maggior parte delle lavoratrici al momento dell'emanazione della Carta costituzionale, secondo il programma idealmente affermato dall'art. 3, 2°, rivolto alla realizzazione del principio di eguaglianza sostanziale, e dunque strumento essenziale per garantire la pienezza della "cittadinanza". Tale visione si compendia nell'art. 37, 1° Cost. che afferma il principio di parità nel lavoro tra donne e uomini e al contempo riconosce il valore della maternità e della "essenziale funzione familiare", imponendo di attuare condizioni di lavoro adeguate a tal fine. L'interpretazione di questa parte della norma si è evoluta nel tempo imprimendo una svolta all'idea che i ruoli familiari siano immutabili, di fronte ai mutamenti che hanno investito la famiglia, sanciti anche dalla riforma del diritto di famiglia del 1975, ed in considerazione della massiccia entrata nel mercato del lavoro delle donne, a partire dai primi anni settanta.

Si è sviluppata in quel periodo l'interpretazione favorevole alla redistribuzione delle responsabilità del lavoro di cura tra i componenti della famiglia e in ambito sociale, attribuendo inoltre alla norma il valore fondante di diritti attinenti alla "conciliazione" nella logica secondo la quale il lavoro professionale non deve essere compromesso o subordinato alle esigenze della famiglia. La dipendenza familiare delle donne - che determina sovente un condizionamento negativo verso il lavoro produttivo a differenza degli uomini, per i quali, al contrario, la famiglia costituisce una risorsa positiva, come dimostrano ampiamente le ricerche sociologiche in materia - richiedeva di apprestare condizioni tali da garantire la possibilità di accedere senza condizionamenti al lavoro extra domestico. Risale a questo periodo la Legge 1204/71 nonché la prima legislazione sui servizi pubblici di supporto, come gli asilo - nido e la scuola materna. Tale prospettiva di politica sociale ha indotto nel tempo ulteriori effetti favorevoli sul versante occupazionale a favore delle donne, poiché ha costituito una fonte di occasioni di lavoro particolarmente rispondenti a caratteristiche professionali diffuse tra le lavoratrici. Al contempo si è riaffermato il principio secondo il quale la lavoratrice non deve subire effetti negativi dalla maternità, con il riconoscimento del diritto a vedersi riconosciuti i periodi di maternità ai fini della carriera lavorativa basata sull'anzianità (art. 3 L. 903/77).

La tutela, inoltre, è stata resa maggiormente incisiva dalla giurisprudenza della Corte costituzionale. Emblematico al riguardo è l'orientamento circa *l'obbligo di garantire la tranquillità psichica* della madre, attuale o futura, da cui deriva, in primo luogo, la nullità assoluta del licenziamento intimato durante il periodo protetto. Ad esso si riallaccia altresì l'affermazione che «*tale*

situazione di tranquillità deve essere preservata sia da uno stato di bisogno sia da una diminuzione del reddito, e richiede la salvaguardia della conciliazione tra la funzione familiare e la vita professionale come condizione per garantire la piena serenità durante il periodo di puerperio²».

La correlazione tra i poli - eguaglianza e protezione del lavoro di cura - in cui si articola la tutela costituzionale delle lavoratrici si è sviluppata nel periodo successivo mostrando la progressiva adattabilità dei principi alle modifiche dell'universo lavorativo, ma anche la difficoltà a realizzarli pienamente.

2. La legislazione di tutela della maternità, paternità e condivisione del lavoro di cura

Le riforme legislative al riguardo hanno dovuto affrontare il dilemma, tipico di tale materia, tra l'esigenza di approntare una disciplina di protezione sempre più incisiva e il timore che ciò costituisca un disincentivo all'assunzione, secondo le caratteristiche di un mercato del lavoro ancora improntato prevalentemente al modello maschile di lavoratore, rispetto al quale la maggiore "rigidità" del lavoro femminile costituisce una condizione negativa sul piano fattuale.

Per contrastare tale fenomeno si è sviluppata una normativa riguardante il lavoro subordinato tendente sia a favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali tra la madre ed il padre, sia ad estendere e flessibilizzare il contenuto dei diritti legati alla cura familiare in modo da rendere più agevole la "conciliazione".

Con l'attuale T.U. n. 151/2001, sulla tutela della maternità e della paternità e sui congedi parentali, la disciplina previgente nei confronti della lavoratrice subordinata, consistente nel divieto del licenziamento, nella tutela della salute della lavoratrice e nei congedi, e nei permessi per allattamento è stata oggetto di innovazioni importanti. Anzitutto l'obbligo della lavoratrice al congedo *ante e post partum* (5 mesi) viene reso flessibile, su autorizzazione sanitaria, ed è esteso anche al padre se la madre non è in grado di occuparsi del figlio, soluzione che mostra un'apertura verso l'ulteriore estensione del principio della condivisione del lavoro di cura senza rimettere, peraltro, in discussione l'insostituibilità del ruolo materno oggi ampiamente rivalutato dalla scienza pedagogica. Un altro aspetto positivo è costituito dal fatto che si dà riconoscimento alla "genitorialità" non solo biologica, estendendo il medesimo diritto alle situazioni di adozione e di affidamento ed in virtù della qualità di genitore senza richiedere la condizione di matrimonio.

Una delle principali innovazioni concerne i congedi parentali che, a seguito della Legge n. 53/2000, hanno sostituito le assenze facoltative previste dopo il periodo di assenza obbligatoria, di cui era titolare la madre e solo su sua rinuncia potevano essere fruite dal padre. Ora al contrario i congedi hanno titolarità in capo a ciascuno dei due genitori, e non sono trasmissibili, salvo casi particolari in cui di fronte all'assenza, morte o impossibilità di uno dei due genitori lo stesso legislatore ne attribuisce per intero la titolarità all'altro. La titolarità propria e disgiunta dei congedi non impedisce che i genitori ne fruiscano anche contemporaneamente, ed altresì in modo frammentato a seconda della situazione da fronteggiare, per tutta la durata consistente in 6 mesi per ciascuno con un massimo di 10, che tuttavia si estende a 13 mesi se a fruirne è anche il padre, e fino al compimento degli 8 anni del figlio. La frammentazione è peraltro considerata da parte del mondo imprenditoriale come una causa di disservizi organizzativi e dunque osteggiata, ed impedisce altresì che possa farsi ricorso al contratto a termine in funzione sostitutiva, previsto dalla Legge. La condivisione dei congedi, tuttavia, benché espressione di una concezione innovativa, ha avuto un'applicazione inferiore alle aspettative e non solo a causa delle resistenze del costume sociale. Trattandosi di congedi non assistiti da una completa indennità - solo il 30% salvo in alcuni settori, come quello pubblico, o per particolari figure professionali - il costo dell'assenza è minore per il reddito familiare nel caso che ad usufruirne sia la madre, a causa del fenomeno ancora prevalente per cui le lavoratrici svolgono attività a minore contenuto professionale e retributivo. In proposito, come si è ricordato, la Legge prevede il diritto al riconoscimento dei periodi di assenza ai fini della carriera e la conservazione del posto di lavoro e delle mansioni, salvo che non sia diversamente previsto dai contratti collettivi, che a loro volta hanno introdotto delle eccezioni. Ma occorre sottolineare che ciò non è sufficiente: una delle condizioni essenziali dell'efficacia della normativa è costituita anche dall'applicazione effettiva del divieto di discriminazione uomo/donna ai fini non solo dell'accesso al lavoro ma anche della carriera, che può contribuire a superare il fenomeno comunemente definito come "il soffitto di cristallo".

In altra prospettiva, per contrastare la diffusa rinuncia alla fruizione del congedo da parte del padre si discute della possibilità di introdurre un vero e proprio obbligo al riguardo, sull'esempio del periodo di assenza obbligatoria prevista nei confronti della madre. Infine, occorre considerare la possibilità di innalzare l'entità dell'indennità corrisposta da parte degli istituti previdenziali, pur tenendo conto che già la l. n. 53/2000 (art. 7) ha ricono-

sciuto il diritto di ottenere l'anticipazione del TFR ai fini delle spese da sostenere durante il periodo di congedo.

L'espandersi del lavoro femminile in ambito diverso da quello subordinato, di lavoro autonomo e/o libero professionale, ha indotto l'estensione delle tutele oltre la destinataria storica della protezione, ovvero la lavoratrice "subordinata". Nei confronti delle libere professioniste e delle lavoratrici autonome sono estese a partire dagli anni 80 alcune forme di tutela della maternità³, mentre non è stata ancora realizzata pienamente l'estensione dei congedi parentali. Sono invece prive di specifiche tutele le imprenditrici, ciò che ha sollecitato soluzioni ad hoc da parte delle autonomie locali, nell'ambito delle loro competenze, come per es. la concessione di "voucher di cura" (v. *infra* §5).

Un altro punto importante riguarda il principio di divieto del licenziamento per maternità, che inizialmente previsto per le lavoratrici subordinate, ha acquisito successivamente una più ampia portata, grazie anche alla giurisprudenza della Corte di Giustizia che parifica tale licenziamento ad un atto di discriminazione, il cui divieto è applicabile a qualunque tipo di rapporto di lavoro, di qualunque natura e dunque anche nei confronti di rapporti di lavoro autonomo, come la prestazione d'opera, nonché a rapporti a disciplina speciale quale il lavoro domestico.

Non vanno trascurate infine le disposizioni che riguardano i genitori dei portatori di handicap, che nonché i diritti relativi alle assenze per gravi motivi familiari previste tuttavia per i soli lavoratori subordinati.

3. La riforma del mercato del lavoro e l'indebolimento della tutela della "conciliazione" rispetto al moltiplicarsi delle fattispecie di lavoro flessibile e a termine

Il complesso descritto di diritti e tutele è peraltro compromesso a causa dell'espandersi della tipologia contrattuale legata al lavoro "precario", che si è moltiplicata dopo la riforma del mercato del lavoro del 2003, con il contratto a durata prefissata nelle diverse varianti, lavoro a termine, lavoro somministrato, co.co.co. e co.co.pro., apprendistato, lavoro intermittente. La caratteristica della nuova disciplina, formalmente ispirata anche alla promozione delle pari opportunità nei confronti delle donne, si rivela, in realtà, spesso contrastante con tale obiettivo e con quello della "conciliazione tra lavoro e cura", se si pensa che molti dei nuovi contratti sono privi di tutele specifiche della maternità/paternità, e spesso caratterizzati da un alto tasso di variabilità della collocazione temporale dell'attività lavorativa. In sostanza, l'allontanamento dal lavoro a tempo indeterminato dimi-

nuisce la certezza della fruibilità dei diritti connessi alla maternità e alla paternità, come più ampiamente del lavoro di cura, ed al tempo stesso è lo strumento che lasciando più tempo “di non lavoro”, addossa ai singoli nella loro sfera privata gli adempimenti connessi alla cura familiare.

Occorre ricordare in proposito che la scadenza del termine, secondo i principi generali, fa venir meno automaticamente la tutela contro il licenziamento e dunque elimina di per sé una delle tutele più pregnanti rispetto alla conciliazione tra lavoro e cura familiare. Per ovviare ad alcuni effetti negativi di riduzione del campo di applicazione della tutela della maternità, alcune disposizioni riguardano il versante previdenziale, al fine di riconoscere l'indennità di maternità anche nei confronti della lavoratrice il cui rapporto di lavoro non sia in atto, se all'inizio dell'assenza obbligatoria si trovi “sospesa, assente senza retribuzione, oppure in stato di disoccupazione”. La disciplina al riguardo non è pienamente soddisfacente, tuttavia, poiché la tutela incontra comunque limiti temporali di validità (l'inizio dell'assenza obbligatoria deve verificarsi entro 60 giorni dalla fine del rapporto o 180 giorni se la lavoratrice non goda di indennità di disoccupazione) e di anzianità contributiva.

Solo per il contratto di lavoro parasubordinato a progetto è riconosciuto il diritto a fruire del congedo di maternità con sospensione e proroga del termine, (art. d.lgs. n. 276/2003) mentre ciò non avviene nei confronti di chi è assunta con contratto di lavoro occasionale. Il congedo è peraltro limitato ad un periodo di 180 gg., ma la tutela estesa con Legge finanziaria 2007 all'indennità economica, e ai congedi parentali (entro tre mesi per il primo anno di vita del bambino con un'indennità pari al 30%, per gli eventi parto verificatisi dal l.l. 2007) così come il diritto al congedo per i genitori di portatori di handicap, riconosciuto per un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, è sottoposta al rischio di essere abolita con la prossima Legge finanziaria.

Alcuni contratti sono caratterizzati inoltre da un margine elevato di imprevedibilità dell'attività lavorativa, poco consoni alla conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura. La disciplina in merito era stata parzialmente rivista a seguito del Protocollo di concertazione siglato tra le parti sociali nel 2007 e recepito in buona parte nella L. 247/2007, che aveva abrogato le disposizioni più controverse per contrasto, tra l'altro, con il principio affermato dalla Corte Costituzionale in ordine alla programmabilità del tempo di lavoro e di non lavoro a stregua di diritto fondamentale di coloro che svolgono lavoro ad orario ridotto, “*onde soddisfare le esigenze di armonizzazione tra lavoro di cura e lavoro professionale*”⁴. Tuttavia la

L. n. 133/2008 ha successivamente ripristinato molte disposizioni, riportando alla luce le medesime questioni. Emblematica a tale riguardo la vicenda del contratto di lavoro intermittente, o a chiamata, consistente nell'attività prestata anche in modo imprevedibile su semplice richiesta del datore di lavoro, con riconoscimento della retribuzione e di altri diritti, tra cui i congedi, corrispondenti al solo periodo lavorato e conseguente diminuzione della tutela del lavoratore e della conciliazione tra lavoro e cura. L'abrogazione parziale disposta dalla L. n. 247 è stata annullata *in toto* (art. 39 l. 133/08) e pertanto tale istituto è applicabile come in precedenza, fra l'altro, ai giovani con età inferiore ai 25 anni senza restrizioni ed ai lavori discontinui.

Un altro istituto estremamente rilevante ai fini della conciliazione è il contratto a t. parziale che può essere funzionale, a seconda di come viene regolamentato, a promuovere l'aumento dell'occupazione femminile e la conciliazione tra vita personale e familiare, e dunque alla qualità della vita, secondo uno degli obiettivi rilevanti della DCEE 81/97 che ha recepito l'Accordo - quadro europeo in materia. Sotto tale profilo era particolarmente favorevole la disciplina vigente nel settore pubblico, che prevedeva il diritto all'automatica trasformazione del rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale su richiesta del lavoratore (lavoratrice) - salvo il potere di rinvio temporale riservato al dirigente - e si rivelava sotto tale profilo più tutelante alla conciliazione rispetto al quadro normativo del settore privato, pur senza sottovalutare le difficoltà nei confronti della carriera professionale. La recentissima riforma ha tuttavia modificato proprio il criterio della trasformazione automatica, riducendo ciò che prima era oggetto di un diritto ad una mera concessione da ottenere da parte del dirigente⁵ (art.76 L. n. 133/2008).

Nel settore privato, la citata Legge 147 del 2007 ha modificato le disposizioni più criticate della disciplina posta dal D.lgs. n. 276/03 per eccesso di flessibilità a favore del datore di lavoro. Le novità maggiormente condivisibili sono collegate al ripristino della "doppia chiave", meccanismo per cui le clausole di flessibilità dell'orario di lavoro sono subordinate alla previsione sia dei contratti collettivi sia di specifici accordi individuali. Non è stato invece ripristinato il c.d. diritto al ripensamento in caso di modifica stabile dell'orario di lavoro, ma si prevede comunque che tale modifica sia subordinata ad espresso accordo individuale se riguarda dipendenti impegnati in attività di cura, secondo quanto sia previsto dai contratti collettivi. Anche in questo caso pertanto la disciplina contrattuale collettiva è la via per il riconoscimento di tale diritto che agevola la conciliazione.

Un altro tipo di contratto, il job-sharing, o lavoro condiviso, invece, mantiene intatte le sue caratteristiche che fanno dubitare della reale efficacia alla promozione della conciliazione, stante l'incertezza sulla durata dell'attività lavorativa dei due partners, che si somma all'incertezza della fruizione dei congedi, la cui entità viene calibrata in proporzione all'attività svolta. Un elemento negativo è costituito dalla previsione della risoluzione del contratto in caso di impedimento concomitante dei due lavoratori, oppure in caso di impedimento stabile di uno dei due, salvo particolari pattuizioni. D'altra parte si tratta di un contratto ancora poco diffuso come è avvenuto anche per il telelavoro, che al contrario potrebbe prestarsi ad essere utilizzato in modo adeguato per favorire la conciliazione.

4. La flessibilità dell'orario di lavoro come risposta alle esigenze di conciliazione e di promozione dell'occupazione e la sua scarsa applicazione

Rispetto alla logica che permea la riforma dei contratti di lavoro "flessibile", spesso fonte di precarizzazione, una delle principali alternative consiste nella flessibilità del tempo di lavoro e degli orari di lavoro, che si rivela più favorevole poiché, restando inalterata la durata della prestazione, non implica alcuna riduzione della retribuzione.

Dal punto di vista normativo essa è contemplata dall'art. 9 della l. n. 53/2000, come oggetto di particolari finanziamenti nell'ambito delle azioni positive per favorire la condivisione dei ruoli familiari e la promozione del lavoro femminile, secondo la finalità già indicata dall'art. 1, lett. f) della Legge 125/91, ora recepito nel codice per le pari opportunità⁶. La sua realizzazione è stata tuttavia inferiore alle aspettative, pur non mancando sperimentazioni interessanti, come gli accordi aziendali sulle "banche delle ore", oppure sulla gestione condivisa da più persone della flessibilità oraria. Si tratta di esperienze diffuse in alcuni settori come quelli della grande distribuzione, oppure in imprese cooperative, oppure ancora presso Enti pubblici che sono tenuti alla definizione dei piani triennali di azioni positive⁷. Uno strumento che favorisce la propensione a tener conto dell'obiettivo della conciliazione è la decisione da parte della dirigenza di assumere come criterio - guida delle proprie strategie la "responsabilità sociale", intesa come prospettiva che postula la realizzazione di soluzioni innovative, ispirate alla convergenza fra il perseguimento dell'obiettivo della conciliazione tra lavoro e famiglia e la promozione della qualità del lavoro, nonché dell'occupazione femminile, non soltanto di quella a carattere subordinato. Oltre alle soluzioni in tema di orario, ispirate alla concezione del tempo scelto, interes-

santi appaiono quelle finalizzate all'erogazione di supporti finanziari per favorire le imprenditrici in occasione della maternità, adottate da alcuni comuni. Del resto le politiche pubbliche a livello decentrato sono sollecitate al rispetto del principio di *mainstreaming*⁸ consistente nell'integrare il fine della promozione delle pari opportunità nei confronti delle donne in ogni ambito rilevante, come avviene attraverso il coordinamento degli orari nelle città, secondo le previsioni dell'ambizioso progetto contenuto nella L.n. 53/20009, oppure la realizzazione di servizi pubblici destinati alla cura dei bambini, come gli asili - nido, o degli anziani non autosufficienti e dei disabili, oggetto di molte leggi regionali¹⁰.

In senso opposto, si delineano tendenze preoccupanti di ampliamento dell'orario di lavoro che vanno modificando lo scenario del tempo di lavoro, dovute a nuovi assetti regolativi¹¹ che rendono possibili modalità di svolgimento improntate a variabilità e adattabilità rispetto alle esigenze organizzative, accentuate dalla possibilità di estendere la durata massima dell'attività lavorativa. La tendenza è confermata dalle recenti riforme in materia di defiscalizzazione dell'orario di lavoro straordinario che lo renderanno ancora più diffuso, e di riduzione delle tutele in materia di orario notturno e di riposi. Oltre ai numerosi problemi indotti sul versante della disciplina dell'orario e della retribuzione viene accentuato l'interrogativo sulla compatibilità con le esigenze di conciliazione familiare, che penalizzano soprattutto le donne, costringendole spesso ad abbandonare il lavoro, in aperto contrasto con l'obiettivo di aumento dell'occupazione femminile secondo la strategia di Lisbona.

bigliografia

- Ballestrero M.V. (2004) *Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, p. 501.
- Barbera M (1999) *Tutto a posto e niente in ordine: il caso del lavoro notturno delle donne*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, p. 301.
- Balbo L. (1991), *Tempi di vita*, Milano, Feltrinelli.
- Bimbi F. Del Re A. (1997) *Genere e democrazia*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Brollo M. - Fili V. (2004), *Politiche nazionali e locali per il lavoro e per la famiglia*, Atti convegni dei Lincei n. 202.
- Calafà L., Gottardi D. (1999) *Maternità, paternità e lavoro, recenti linee di ineludibili riforme*, in *Diritto del mercato del lavoro*, p. 431.
- Calafà L. (2004), *Congedi e rapporto di lavoro*, Padova Cedam.
- Izzi D. (2005) *Eguaglianza e differenze nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene.
- Lavoro e diritto n. 2/2005 "Rapporti di lavoro ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza", a cura di Scarponi S. con saggi di Daugareilh I., Iriart P., *La conciliazione dei tempi nelle riforme dell'orario di lavoro in Europa (Francia, Germania, Gran Bretagna, Olanda)*, P. Villa, *Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei*, Renga S., *La protezione sociale dei lavoratori a tempo parziale ripartito e intermittente*, Stenico E. *Il lavoro a tempo parziale fra disciplina legale e assetti contrattuali*, Bano A., *Variazioni sul tempo di lavoro. La contro - riforma del lavoro a tempo parziale*.

note

- ¹ CEDAW - Convenzione per l'eliminazione di ogni discriminazione verso le donne, art. 11, c. 2.
- ² C.Cost. n.3 del 29.1.1998, che ha altresì ritenuto non fondata la questione di costituzionalità dell'art. 1, Legge 11 dicembre 1990, n.379, nella parte in cui prevede il diritto delle libere professioniste all'indennità di maternità indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro.
- ³ Ora contenute negli artt. 66 e ss del T.U. 151/2001.
- ⁴ Corte Costituzionale n.290/92 in materia di clausole di elasticità nel rapporto di lavoro a tempo parziale.
- ⁵ Si tratta dell'art.76, L. n. 133/08 che tuttavia lascia inalterata la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro già in corso.
- ⁶ Art. 42, d.lgs. 196/2006: "Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi".
- ⁷ Secondo l'art.48 codice pari opportunità che recepisce l'art.7, c.5 d.lgs. 196/2000 le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le regioni, provincie, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, devono predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.
- ⁸ Stabilito nella Dichiarazione adottata dalla Conferenza Internazionale di Pechino del 1995.
- ⁹ Cd. Legge Turco, intitolata "Disposizioni per il sostegno alla maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città".
- ¹⁰ Si veda l'interessante analisi di Brollo - Fili, *Politiche nazionali e locali per il lavoro e per la famiglia*, Atti convegni dei Lincei n. 202/ 2004.
- ¹¹ D.Lgs. 66/2003 e successive modifiche.