

# DEAL

Centro Studi Internazionali e Comparati  
Diritto Economia Ambiente Lavoro

# ADAPT

www.adapt.it

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI  
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIAFilo diretto con il Centro  
Marco Biagi / 285

## Ilo: estendere le tutele per i genitori aiuta la crescita

**A**pochi giorni dalle celebrazioni della festa della mamma, l'Ilo pubblica il rapporto *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, in cui registra progressi in materia di tutela della maternità e della paternità, ma al contempo denuncia che la maggioranza delle lavoratrici, 830 milioni circa (di cui l'80% vive in Africa e Asia), non è ancora adeguatamente tutelata. Lo standard minimo pari a 14 settimane di congedo di maternità è stato raggiunto dal 53% dei Paesi (nel 1994 era solo il 34%), tuttavia la forza lavoro femminile effettivamente protetta è pari al 28,4%, nonostante la percentuale delle aventi diritto ammonti al 40,6%. La differenza tra i dati è addebitabile a diversi fattori: scarsa conoscenza dei diritti; capacità contributiva insufficiente; disparità nei sistemi di sicurezza sociale; controlli inadeguati; pratiche discriminatorie; lavoro nero ed esclusione sociale.

A controbilanciare tale risultato negativo, la sempre maggiore diffusione del congedo di paternità; indicatore fondamentale del processo verso il riequilibrio dei ruoli all'interno dei nuclei familiari,

che segna il disancorarsi da una tutela genitoriale inizialmente appiattita sulla figura della madre e del nascituro. Nel 1994, leggi in materia esistevano solo in 40 dei 141 Paesi considerati; oggi sono 78 (sebbene nella generalità dei casi consista in un paio di giorni pagati dal datore di lavoro).

La discriminazione in ragione della maternità è invece fenomeno ancora largamente diffuso e la crisi economica ha contribuito ad aggravarlo; nonostante siano ben 145 (su 160) i Paesi che prevedano nei propri ordinamenti divieti espliciti contro la discriminazione durante gravidanza e congedo. Tuttavia tali disposizioni di solito vietano, sì, il licenziamento in quei periodi, ma il diritto di rientrare nel proprio posto di lavoro, che dovrebbe essere connesso al congedo di maternità, trattandosi di un'interruzione temporanea del rapporto, non è garantito da più della metà dei paesi analizzati.

Per quanto attiene all'Italia, l'Ilo ritiene positiva l'introduzione del congedo di paternità, in ottica di riequilibrio dei ruoli genitoriali, sebbene costituisca solo una prima "timida" apertura (un giorno ob-

bligatorio e due facoltativi, fruibili in "sostituzione" del congedo materno); esprime poi particolare apprezzamento per la misura che consente alle madri di rinunciare al congedo parentale (sei mesi di astensione dal lavoro al 30% della retribuzione), in cambio di voucher da spendere per una baby sitter o un nido, definendola una "politica innovativa tesa a promuovere il ritorno delle donne sul posto di lavoro consentendo di soddisfare le responsabilità legate alla cura del bambino". Dall'altra parte, in termini di effettivo contrasto a pratiche discriminatorie, l'Ilo ha considerato, invece, inadeguata la disciplina contro il fenomeno delle "dimissioni in bianco", addirittura aumentato del 9% dal 2011 al 2012, dopo la nuova normativa introdotta con la Riforma Fornero (l'Ilo considera i dati emersi dal Rapporto annuale sulla convalida delle dimissioni di lavoratrici madri e padri, del ministero del Lavoro, 2012; nell'ultimo Rapporto, presentato ad aprile 2014, si è registrato addirittura un ulteriore aggravamento della situazione, con un aumento del 23% rispetto al 2012) e ha richiesto espres-

samente al governo italiano di adottare misure aggiuntive più efficaci.

Per accrescere la tutela della genitorialità, duplice è la strada da seguire. Da una parte: creare un clima favorevole al dialogo sociale su questi temi; dall'altra, promuovere la contrattazione collettiva, strumento attraverso il quale i lavoratori e i datori di lavoro possono concordare una "flessibilità regolata", che consenta ai primi di meglio bilanciare tempi di lavoro con responsabilità di cura andando incontro allo stesso tempo alle esigenze produttive e organizzative aziendali. Al fine di estendere in modo efficace la protezione della maternità e le misure di work-life balance, occorre investire in meccanismi di monitoraggio, procedendo al rilevamento statistico costante della misurazione del lavoro di cura non retribuito, che è prerequisito necessario affinché tale lavoro sia riconosciuto, apprezzato e sostenuto come "bene pubblico".

Il messaggio chiaro, che deve diffondersi in modo capillare, è che il diritto a un equilibrio tra famiglia e lavoro costituisce elemento imprescindibile della qualità del lavoro.

Rosita Zucaro