

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 24 ottobre 2022, n. 36

La tutela della genitorialità e gli strumenti connessi alla conciliazione della vita professionale e della vita privata rappresentano un ambito a cui occorre prestare attenzione anche in un'ottica di raggiungimento della parità di genere nei contesti di lavoro. Ciò è stato sottolineato anche dalla Strategia per lo Sviluppo Sostenibile adottata a livello internazionale con l'[Agenda ONU 2030](#), tra i cui obiettivi di sviluppo sostenibile (c.d. *SDGs*) rientra anche la **parità di genere (Goal 5), funzionale a garantire una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità nel mercato del lavoro** e, quindi, la crescita economica. Nel nostro Paese la parità di genere è un obiettivo non facile da raggiungere allo stato attuale, come sottolineato dalle più recenti rilevazioni in merito al monitoraggio dei *SDGs*. Tra queste, nell'ultimo [Rapporto ASviS 2021](#), si mette in luce come la pandemia abbia determinato un peggioramento degli indicatori relativi (anche) al *Goal 5* e di come ciò potrebbe, in assenza di un "deciso cambio di passo", pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi concordati a livello ONU.

Tale situazione di disequilibrio tra lavoratori e lavoratrici nel mercato del lavoro e in ambito familiare persiste nonostante l'evoluzione di strumenti e misure a sostegno della genitorialità da parte della legislazione e della contrattazione collettiva.

Oggi, tra le principali misure a sostegno della genitorialità ritroviamo alcune **fattispecie sospensive dal lavoro** come i congedi, permessi e aspettative (retribuiti e non) riconosciute **ex lege**. Alcune sono riferite esclusivamente alle lavoratrici madri (congedo di maternità obbligatorio per le lavoratrici subordinate o l'indennità di maternità per le libere professioniste; riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino; permessi per effettuare esami, visite o accertamenti clinici prenatali), altre ai lavoratori padri (congedo di paternità obbligatorio; congedo di paternità facoltativo) e, altre ancora, ad ambedue i genitori (congedo parentale; diversi permessi, riposi e

congedi per i lavoratori con figli in presenza di particolari condizioni, come disabilità, malattia etc.).

Rispetto agli strumenti riconosciuti *ex lege*, sempre più spesso la contrattazione collettiva riconosce delle condizioni di miglior favore, integrando e affiancando le disposizioni normative con soluzioni innovative. Nel primo caso, un esempio è il riconoscimento dell'integrazione dell'indennità alle lavoratrici in congedo di maternità mentre, nel secondo possiamo far riferimento all'estensione del numero dei permessi/congedi fruibili dai lavoratori e dalle lavoratrici genitori in termini di situazioni tutelate e/o destinati, come ad esempio i permessi per l'inserimento dei figli al nido e alla scuola materna; i permessi per assistere i figli affetti da DSA e, ancora, i permessi per le visite mediche dei figli minorenni.

Oltre ai congedi e ai permessi, esistono ulteriori strumenti utilizzabili dalle imprese per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Sotto questo aspetto, si segnalano le soluzioni predisposte dalla contrattazione collettiva tramite la declinazione della flessibilità oraria ed organizzativa (flessibilità in ingresso e in uscita durante la giornata lavorativa; istituzione della banca ore solidali, trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time* e/o di espletare la prestazione in modalità agile). Al fine di facilitare il **reinserimento nell'organizzazione dei lavoratori al rientro dal periodo di astensione dal lavoro**, alcuni contratti aziendali poi introducono dei processi di accompagnamento volti ad agevolare il rientro al lavoro tramite iniziative formative di aggiornamento oppure affiancamento *on the job* o **servizi per aiutare i lavoratori genitori nella gestione dei figli** (asilo nido aziendale o le convenzioni stipulate con strutture private che consentono l'iscrizione dei figli dei dipendenti a condizioni agevolate). Le soluzioni contrattuali di *welfare* organizzativo a cui si è brevemente fatto cenno sono poi affiancate da misure di *welfare* aziendale in senso stretto, messe a disposizione tramite l'adozione di **piani di welfare**, sempre più declinati in ottica di *work-life balance* e *well-being*, e dalle **prestazioni riconosciute** ai lavoratori in molti settori contrattuali **attraverso enti e fondi bilaterali** (per un approfondimento si rinvia a M. Tiraboschi (a cura di), [Welfare for People. Quarto rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia](#), ADAPT University Press, 2022).

È a questi strumenti e misure riconosciute alle lavoratrici e ai lavoratori genitori non solo in forza di legge ma anche in attuazione degli accordi collettivi nazionali e aziendali, nonché dei regolamenti o protocolli *ad hoc* che le imprese che vogliono intraprendere un percorso per la certificazione di parità di genere devono prestare molta attenzione.

Ciò è fondamentale per due ordini di motivi: **in primo luogo**, alla luce delle modifiche operate dal d.lgs. n.105/2022¹ in materia di ipotesi sospensive dal lavoro, trasformazione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità più in generale, secondo il quale *“il rifiuto, l’opposizione o l’ostacolo all’esercizio dei diritti di assenza dal lavoro correlati a genitorialità e disabilità se rilevati nei due anni precedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”*.

In secondo luogo perché la presenza o meno di policy a sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro riconosciute a livello aziendale sono oggetto di misurazione attraverso gli indicatori di una delle 6 aree di cui si compone la UNI/PDR 125:2022, cioè le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, recentemente introdotto in Italia (per un approfondimento generale dello strumento si rimanda a I. Armaroli, S. Negri, *La certificazione della parità di genere: siamo solo agli inizi*, in Bollettino ADAPT 19 settembre 2022, n. 31). L’area della tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro si compone di **5 indicatori**, 3 qualitativi e 2 quantitativi che ricalcano la presenza di sistemi e strumenti attualmente esistenti volti al sostegno e alla tutela della maternità e della paternità. I **3 indicatori qualitativi**, che si basano su una modalità di misurazione parametrata su una risposta affermativa o negativa proveniente da una fonte interna alla realtà aziendale, sono: (1) presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare); (2) Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità); (3) Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell’organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità. Mentre gli altri **2 indicatori quantitativi** dell’area sono: (1) il Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori e (2) il Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge. In questo caso la fonte dell’indicatore è sia l’INPS sia interna alla realtà aziendale.

In definitiva, il riconoscimento di misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro rappresenta una leva centrale per raggiungere la parità di genere

nei contesti organizzativi ed è per tale, e altre ragioni, uno degli aspetti monitorati dal processo di certificazione della parità di genere per le aziende. **Per un ulteriore approfondimento sul processo di certificazione della parità di genere si rinvia al corso di formazione organizzato da ADAPT che si terrà mercoledì 26 ottobre (per info e iscrizioni: <https://www.bollettinoadapt.it/events/la-certificazione-della-parita-di-genere-nei-luoghi-di-lavoro-cose-e-come-ottenerla/>).**

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @chialtilio

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @StefaniaNegri6

¹ Il recente d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto 2022, riguardante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, a mezzo degli artt. 2-6, interviene in relazione alle misure a tutela della genitorialità contenute nel d.lgs. n.151/2001, legge n.104/1992, legge n.81/2017, d.lgs. n.81/2015, legge n.53/2000.