

PREMESSE

La recente adozione nel 20 giugno 2019 della direttiva 1158 sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata ha riportato al centro del dibattito scientifico temi che vengono evocati periodicamente per i fini – giuridici, sociali e politici – più disparati, per lo più in maniera sporadica, ma che adesso – si può presumere – si imporranno con maggiore forza alla riflessione della politica e della dottrina in occasione della attuazione della direttiva.

Già da qualche tempo, invero, si assiste, a livello sovranazionale, ad una faticosa inversione di rotta sul fronte della definizione di un approccio integrato al tema dell'equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita¹. In particolare, nel 2017, in seguito al ritiro nel 2015 della proposta di revisione della direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità, la Commissione ha adottato un pacchetto assai ambizioso², che, in ossequio all'impegno assunto, ha condotto all'approvazione della citata direttiva. La necessità di un intervento ampio in un settore tanto cruciale è ben rappresentata dalle parole della Commissione: «Agire non è solo

¹ Il *background* nel quale si inserisce il nuovo corso delle politiche adottate dall'UE in materia di equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita non sarà oggetto di una descrizione analitica ma verrà di volta in volta evocato per quanto utile ai fini dell'analisi che si condurrà. Per una trattazione sistematica, invece, cfr., tra i contributi più recenti, N. BUSBY, *The evolution of gender equality and related employment policies: the case of work-family reconciliation*, in *International Journal of discrimination and the Law*, 2018, vol. 8, pp. 104 ss.; A. OLIVEIRA-M. DE LA CORTE-RODRÌGUEZ-F. LUTZ, *The new directive on work-life balance: towards a new paradigm of family care and equality?*, in *European Law Review*, 2020, pp. 295 ss.

² Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano, Bruxelles, 26.04.2017, COM(2017)252 final.

una questione di giustizia, parità di genere e distribuzione ottimale delle competenze, ma anche una questione di sostenibilità di bilancio degli Stati. È un imperativo sociale ed economico».

È per questa ragione che si è scelto di dedicare un lavoro monografico al tema dell'*equilibrio*(*sm*)³ tra i tempi di vita che, finora oggetto di analisi sicuramente ampie, ma condotte da una parte limitata della dottrina particolarmente sensibile all'argomento⁴, merita di assumere una nuova centralità nel dibattito scientifico attuale e futuro per le numerose implicazioni che esso presenta per il lavoro, il mercato e la società.

Tuttavia, sono talmente tante le possibili declinazioni di un tema ampio e trasversale come quello prescelto che si è reso necessario delimitare i confini alla trattazione, lasciando fuori argomenti che pure meriterebbero autonomo approfondimento⁵.

In primo luogo, atteso che il diritto alla conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa dovrebbe essere garantito a tutti i lavoratori, qualunque sia la qualificazione giuridica del loro rapporto, si è deciso di concentrare l'attenzione su cosa sia o possa essere la conciliazione per i lavoratori subordinati, lasciando da parte i lavoratori precari o autonomi⁶.

³Le *equilibriste* è il report annuale che analizza la situazione delle donne e delle mamme in Italia. Quest'anno un *focus* particolare sull'essere mamma durante l'emergenza sanitaria data dal coronavirus (<https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2020.pdf>).

⁴Alla conciliazione sono dedicati diversi lavori monografici e altrettanti approfondimenti (di cui si darà conto nel corso della trattazione), da parte però solo di una parte della dottrina particolarmente attenta all'importanza di tale tema all'interno del più ampio contesto del diritto del lavoro.

⁵La direttiva si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia (art. 2).

Significativo il fatto che la proposta originale della Commissione non contenesse alcun riferimento alle definizioni nazionali, nel tentativo di garantire un'applicazione generalizzata delle tutele che non dipendesse dai sistemi legali nazionali. Sui rischi relativi cfr. in generale S. GIUBBONI, *Being a worker in EU law*, in *European Labour Law Journal*, 2018, pp. 223 ss.

⁶E. CHEREGATO, *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, in *International journal of comparative labour law and industrial rela-*

In secondo luogo, al fine di sottolineare il rilievo che la conciliazione ha sulla regolazione complessiva del rapporto di lavoro, si è scelto di limitare la trattazione alla disciplina dei congedi e delle modalità di lavoro flessibile, con l'esclusione dei servizi, pur nella consapevolezza che «l'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, (...) sono cruciali per consentire ai genitori e alle altre persone con responsabilità di assistenza di entrare, rimanere o ritornare nel mercato del lavoro»⁷.

In questo spazio così delineato, l'analisi condotta nelle pagine che seguiranno avrà come obiettivo quello di: a) chiarire quale sia il reale impatto della conciliazione, attraverso l'individuazione di alcuni tra i più importanti ambiti di operatività e le maggiori implicazioni attuali e potenziali sulla società, sul mercato e sui singoli individui, segnalando al contempo i rischi e le trappole insite nell'intendere la ricerca di un equilibrio tra i tempi come una questione relegata alle scelte individuali dei soggetti (cap. I); b) analizzare gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento con l'obiettivo di favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, al fine di b1) mettere in evidenza la necessità di un approccio che persegua la parità dei ruoli nel lavoro e nella famiglia partendo da un complessivo ripensamento dell'istituto del congedo che garantisca il diritto alla cura sia ai genitori sia ai figli (cap. II) e b2) ricostruire i possibili margini di intervento per l'affermazione definitiva di un diritto a far valere le esigenze personali nella definizione delle dinamiche contrattuali, a partire dalla centralità attribuita dalla direttiva alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro ai fini del perseguimento degli obiettivi legati alla conciliazione (cap. III).

In ultimo, corre l'obbligo di fare un chiarimento lessicale sui termini utilizzati. Come si avrà modo di notare, il passaggio dalla nozione di "conciliazione" a quella di "equilibrio" sia nei documenti sovranazio-

tions, 2020, n. 1, p. 64, e la dottrina ivi citata, tra cui T. WARREN, *Work-Life Balance, Time and Money: Identifying the Work-Life Balance Priorities of Working Class Workers*, in S. DE GROOF (a cura di), Wolter Kluwer, 2017; ID., *Work-Life Balance/Imbalance: The Dominance of the Middle Class and the Neglect of the Working Class*, 66 Brit. J. Soc., 2015, p. 691; L. WILLIAM, *Poor Women's Work Experiences: Gaps in the 'Work/Family' Discussion*, in J. CONAGHAN-K. RITTICH (a cura di), Oxford University Press, Oxford, 2005.

⁷ Considerando n. 12 della direttiva 1158/2019.

nali sia nel linguaggio giuridico e politico non è privo di risvolti perché l'equilibrio evoca un concetto più ampio e più neutro. Tuttavia, la modifica non si è consumata del tutto⁸, per cui, acquisito il mutamento di senso del concetto, nel corso della trattazione si useranno entrambi i termini.

⁸ Prova ne sia il fatto che la direttiva 1158/2019 che reca il termine equilibrio nella rubrica, utilizza poi indifferentemente sia equilibrio sia conciliazione.

CAPITOLO I

DALLA CONCILIAZIONE AL *WORK LIFE-BALANCE* AL *WORK-LIFE BLENDING*

SOMMARIO: 1. I tempi di vita e i tempi di lavoro. – 1.1. Il tempo “familiare” come tempo sociale. – 2. L’emersione (e il ruolo) della conciliazione nel modello sociale europeo tra approccio egualitario e diritto sostanziale. – 2.1. La conciliazione e le politiche occupazionali. – 2.2. La conciliazione come strumento di contrasto alla crisi demografica. – 3. Gli strumenti della conciliazione. Le implicazioni della previsione di un diritto sociale fondamentale alla conciliazione. – 3.1. La direttiva 2019/1158/UE e il passaggio dalla conciliazione al *work life balance*. – 3.1.1. I congedi e la parità di genere. – 3.1.2. Le modalità di lavoro flessibili e la condivisione. – 4. La conciliazione tra autodeterminazione e libertà contrattuale. – 5. Il *work-life blending* e la conciliazione illusoria. – 6. Prime riflessioni e qualche indicazione programmatica.

1. *I tempi di vita e i tempi di lavoro*

Affrontare il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita¹, o dell’equilibrio tra vita professionale e famiglia (sulla differenza si avrà occasione di tornare *infra*²), impone di prendere le mosse dal-

¹ Sulla questione della contrapposizione tra tempi di lavoro e tempi di vita che non considera come i primi siano parte integrante dei secondi, cfr. R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI-A. GRAMOLATI-G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La IV Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 232; A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in “WP Massimo D’Antona”.INT/2020.

² L’utilizzo di una terminologia differente nel discorso riguardante la conciliazione a livello comunitario si accompagna ad un diverso approccio al tema. Il passaggio dall’uso della locuzione “conciliazione lavoro-famiglia” a quella di “equilibrio lavoro-vita” non soltanto introduce una visione neutra da un punto di vista di genere, ma mette in evidenza il fatto che non si tratta solo di conciliare la famiglia e il lavoro, ma di trovare

l'elemento più importante coinvolto in questa complessa relazione, cioè il tempo: il tempo di lavoro, di non lavoro, libero, liberato³. Come si vedrà, infatti, le misure indicate al fine di favorire la conciliazione sono – principalmente (ma non soltanto) – i congedi (cap. II) e le modalità di lavoro flessibili (cap. III), strumenti che richiedono una “modulazione” dell'orario di lavoro, una liberazione (totale per alcuni periodi o parziale) dal tempo di lavoro.

Quando si parla di conciliazione, si discute della possibilità di trovare un equilibrio che consenta di continuare a lavorare, evitando la fuoriuscita dal mercato del lavoro ma anche la marginalizzazione nel mercato del lavoro; un equilibrio che, per essere garantito in maniera efficace, richiederebbe una radicale rivisitazione delle categorie del tempo di lavoro e di non-lavoro e del rilievo che esse hanno all'interno della relazione contrattuale, che tenda ad attribuire un peso maggiore al tempo della persona che lavora subordinando ad esso il tempo del processo produttivo (il tempo-lavoro)⁴.

Sebbene attraverso la disciplina dei congedi, il legislatore abbia, progressivamente, consegnato all'interprete una struttura valoriale parzialmente modificata rispetto al passato (cfr. *infra* cap. II), assegnando importanza crescente al tempo di non-lavoro; tuttavia, il processo tuttora in corso – nel quale l'approvazione di una nuova direttiva rappresenta un importante ancorché non definitivo tassello⁵ – non è ancora arrivato

un equilibrio tra lavoro remunerato e altre dimensioni e attività. Cfr. M. NALDINI-C. SARACENO, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna, 2011, p. 77; C. KOLLONAY-LEHOCZKY, *The Scope of Labour Law: Redrawing the Boundaries of Protection in the Post-Socialist New Member States. Based on Hungarian Experience*, in G. DAVIDOV-B. LANGUILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2006, p. 241-43; C. KOLLONAY LEHOCZKY-B. KRESAL, *Article 33 – Family and Professional Life*, in F. DORSEMONT-K. LÖRCHER-S. CLAUWAERT-M. SCHMITT (a cura di), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford, 2019, p. 585.

³ Per un'ampia analisi delle categorie richiamate, cfr. i lavori monografici di G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.

⁴ In questi termini, in generale, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit., pp. 274 ss.; in particolare, con riferimento alla disciplina dei congedi, L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2004.

⁵ Si tratta della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio,

al punto di capovolgere del tutto la gerarchia tra esigenze produttive ed esigenze della persona che lavora.

È per questa ragione che, in un certo modo pur con i dovuti distinguo, anche nel caso della conciliazione assume centralità la efficace rappresentazione simbolica – utilizzata da Bavaro per narrare il rapporto tra “il lavoro e il tempo del corpo umano” – dell’uomo che lavora asservito all’inesorabile tirannia dell’orologio⁶, venendone letteralmente fagocitato⁷. Questa immagine, apparentemente non più contemporanea, è, invece, perfettamente capace di compendiare, assai efficacemente, anche la condizione di chi “subisce” il tempo-lavoro al punto da non riuscire a conciliare il lavoro con i tempi di vita, se non a costo del sacrificio di rinunciare all’uno o all’altra⁸.

Ciò che oggi si impone alla riflessione giuridica è la necessità di recuperare la bilateralità del contratto di lavoro, attraverso «il riconoscimento della appartenenza al lavoratore del tempo⁹ e del potere di disposizione»¹⁰, e la messa a punto di un sistema che sottragga le istanze

del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, su cui v. *infra* § 3.1.

⁶V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit., pp. 13 ss. L’A., utilizza, con estrema efficacia, l’immagine icastica del film di Charlie Chaplin, *Tempi moderni*, «di un orologio in procinto di segnalare l’inizio di una giornata di lavoro in una fabbrica meccanizzata come il mondo».

⁷Parla di vite fagocitate dal lavoro proprio con riferimento all’equilibrio dei tempi, commentando la l. n. 53/2000, R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, n. 2, p. 150.

⁸Secondo quanto emerge dall’ultimo ‘Global Gender Gap Report’ del World Economic Forum, un documento stilato ogni anno dal Wef che fa il punto sulle disparità di genere, nella classifica globale sulle disuguaglianze l’Italia è oggi settantaseiesima su 153 Paesi. Il nostro Paese è 44esimo in quanto a ruolo delle donne in politica, 30esimo per la quota di donne in Parlamento, 117esimo per opportunità e partecipazione economica, 125esimo per parità retributiva tra uomini e donne.

⁹M.D. SANTOS FERNÁNDEZ, *Riforme dei poteri del datore di lavoro in Spagna e struttura bilaterale del contratto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, I, p. 595, spec. pp. 608 ss.

¹⁰V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit., p. 277. L’A. ricorda, a tal proposito, i casi in cui l’ordinamento assegna effettività ai diritti di libertà sul tempo del lavoratore (come ad es., il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale in alcune ipotesi oggettive), auspicando che questa tecnica sia applicata all’intera gamma dei tempi di non-lavoro effettivo. Cfr. anche C. ALESSI, *La*

della conciliazione al condizionamento delle esigenze dell'organizzazione produttiva¹¹.

Si tratta di una operazione complessa che richiede: a) la definizione di un diritto del lavoratore sui tempi in grado di porsi sullo stesso piano rispetto alle esigenze produttive, riequilibrando il potere datoriale e sottraendosi ad operazioni di bilanciamento in perdita rispetto a organizzazione e interessi datoriali e b) il recupero di una distinzione chiara dei confini tra tempo alienato e tempo "disponibile", che si contrapponga al rischio di commistione imposta dalle nuove organizzazioni produttive che, presentata come soluzione ai problemi posti dalla conciliazione, acuisce, invece, quel processo di "colonizzazione" dei tempi di vita da parte dei tempi di lavoro, da tempo già in atto.

È fuor di dubbio, come d'altra parte è stato di recente ribadito, che «la dimensione del tempo di lavoro assume un connotato paradigmatico, ponendo questioni esistenziali e di innovazione regolativa di notevole portata (...)», capaci di rispondere a numerose esigenze – tra cui quella alla conciliazione dei tempi – che «veicolano domande di libertà, di benessere anche psicologico, di qualità della vita (...), nel lavoro e non in opposizione al lavoro»¹².

Si tratta, però, come già evidenziato a suo tempo da Massimo D'Antona, non già di de-regolare¹³ – tendenza che, invece, sembra registrarsi in

flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del protocollo sul Welfare: prime osservazioni, in *DE&L Riv. crit. dir. lav.*, 2008, n. 1, pp. 9 ss.

¹¹ Cfr. A. ALLAMPRESE, *Tempo della prestazione e poteri del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, n. 2, pp. 341-353 il quale utilizza l'esempio del "genitore che debba risolvere il problema della cura dei bimbi piccoli durante l'orario di lavoro" per argomentare a favore della preferenza da attribuire a determinati soggetti tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità, in caso di esercizio dello *jus variandi* in materia di distribuzione temporale della prestazione, in base al principio di razionalità/proportionalità che impone di determinarsi non solo nel rispetto del principio di non discriminazione (che ha carattere generale e pervasivo: Corte cost., 9 marzo 1989, n. 103), ma anche «secondo criteri di ragionevolezza e correttezza, attribuendosi rilevanza alle diverse situazioni soggettive che possono rendere il provvedimento datoriale più gravoso per alcuni lavoratori rispetto ad altri».

¹² In questi termini B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 20 maggio 2020, su <http://csdle.lex.unict.it/docs/activities/Bruno-Caruso-Riccardo-Del-Punta-Tiziano-Treu---Manifesto-per-un-Diritto-del-lavoro-sostenibile/6022.aspx>.

¹³ Come è infatti stato sottolineato con specifico riferimento alla regolazione dei tempi di lavoro, «la deregolamentazione del tempo di lavoro compromette, più che

occasione degli interventi legislativi recenti¹⁴ – ma, al contrario, di rendere l’assetto normativo dei rapporti di lavoro più sensibile alle ragioni degli individui. Perché, se «volontà e consenso sono valori centrali anche nel diritto del lavoro, l’esperienza storica, per nulla smentita dall’evoluzione attuale, insegna che possono essere valori effettivi, vivi nella società, solo quando sono rivendicati, affermati e protetti oltre l’orizzonte del contratto individuale»¹⁵. Protezione che richiede che la gestione dei tempi sia ancorata sì alla volontà individuale ma che questa sia, al contempo, «oggettivata e indisponibile»¹⁶, in modo che venga rispettato e mantenuto inalterato il rapporto tra libertà individuale e uguaglianza sostanziale¹⁷.

Ciò che si proverà a dimostrare è che il diritto alla conciliazione¹⁸, nel contesto della progressiva affermazione dell’importanza dei tempi di cura e della conseguente riconcettualizzazione dei tempi sociali, è po-

mai, l’interesse generale della società»; così A. SUPIOT (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003 (ed it. a cura di P. BARBIERI-E. MINGIONE), p. 98.

¹⁴ Significativo il fatto che il legislatore dichiara di perseguire finalità di conciliazione in ipotesi in cui i diritti vengono ridotti. Si pensi al caso della modifica dell’art. 2013 c.c. ad opera del d.lgs. n. 81/2015, su cui cfr. B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2018, n. 1, pp. 81 ss.; A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, n. 1, p. 111. Sul punto, cfr. anche *infra* § 4.

¹⁵ M. D’ANTONA, *L’autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 1991, p. 463.

¹⁶ V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit., p. 275.

¹⁷ “[...] l’autonomia individuale nel diritto del lavoro rinvia oggi ad una *diversa concezione dell’uguaglianza*: da intendersi non solo come neutralizzazione delle disparità di potere sociale (versione classica), ma anche come pari opportunità di scegliere e mantenere, nel rapporto di lavoro, la propria identità e, con essa, la propria *differenza* (versione postclassica)”; M. D’ANTONA, *L’autonomia individuale*, cit., pp. 485-487. E ancora “[...] questa seconda versione dell’uguaglianza, che innegabilmente reclama una attenuazione del tradizionale livellamento eteronomo, e più ampi margini di libertà contrattuale al lavoratore, non può esistere se la prima versione dell’uguaglianza non è assicurata dall’impianto tradizionale del diritto del lavoro. Se ne può parlare soltanto «a partire dall’uguaglianza sostanziale»”; così M. D’ANTONA, *Alla ricerca dell’autonomia individuale (passando per l’uguaglianza)*, in *Riv. giur. lav.*, 1992, n. 43, pp. 87 ss.

¹⁸ Cfr. *infra* § 3.

tenzialmente in grado di produrre un impatto che va misurato in un ampio quadro di “trasformazione dei valori”¹⁹, in cui il perseguimento degli obiettivi di parità e condivisione delle responsabilità si interseca con il fine di «riequilibrare il potere esorbitante dell’organizzazione sul tempo de-oggettivato, nell’ambizioso progetto di democraticizzazione del rapporto di lavoro»²⁰, in grado di immettere «contenuti radicalmente e irriducibilmente *personali*, che non allargano l’ambito del contratto, ma che, piuttosto (e pur dall’interno) si *impongono* ad esso»²¹, attraverso l’attribuzione all’interesse personale del lavoratore – di ciascun lavoratore – di una posizione di pari-ordinazione rispetto all’interesse economico del datore di lavoro²².

1.1. Il tempo “familiare” come tempo sociale

Prima di proseguire con l’analisi dell’istituto della conciliazione e delle innumerevoli chiavi di lettura che esso offre²³, che richiede, come anticipato, di distinguere chiaramente i diversi segmenti del tempo sociale, occorre soffermarsi, seppur brevemente, su qualificazione e inquadramento del tempo dedicato alla cura e alla famiglia – qui oggetto di indagine –, annoverato nell’ampia categoria dei tempi sociali, e normalmente contrapposto al tempo di lavoro²⁴.

La temporalità – come è stato sostenuto – è caratterizzata, nei tempi moderni, da un imprescindibile rapporto di circolarità fra strutture

¹⁹L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., p. 50. W. LEPENIES, *Il declino del lavoro*, in *Reset*, 1994, n. 2, p. 58.

²⁰V. BAVARO, *Il tempo nel contratto*, cit., p. 278.

²¹R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2006, p. 256.

²²Cfr. P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1984, p. 88.

²³F. MALZANI, *Politiche di conciliazione, partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sfide demografiche*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, n. 2, pp. 333 ss.

²⁴Scopo principale e più tradizionale del diritto alla conciliazione è anzitutto proteggere la famiglia *dal* lavoro; così G. ITZCOVICH, *I conflitti della conciliazione. Un’analisi della giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in M.V. BALLESTRERO-G. DE SIMONE (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giapichelli, Torino, 2009, p. 114.

temporali e modelli di organizzazione sociale²⁵. Ciò implica che, con il mutare dei modelli di organizzazione sociale, mutano anche le strutture temporali che ad essi si riferiscono, in una relazione di reciproca interferenza che, appunto, evoca – con riferimento, soprattutto, a segmenti temporali che si pongono in conflitto tra loro – la necessità di una conciliazione o di un equilibrio tra due o più tempi: tempo di lavoro, tempo libero e tempo liberato dal lavoro, ma non libero, perché dedicato all'attività di cura e di famiglia²⁶.

Il corretto inquadramento di quest'ultimo, cioè del tempo dedicato alla cura e alla famiglia (il tempo libero e il “*tempo per*”), ha degli importanti riflessi sulla sua regolazione giuridica che, infatti, negli anni è mutata notevolmente e si è evoluta insieme al legame con il lavoro e agli strumenti impiegati per valorizzarlo²⁷.

Senza voler entrare nel dettaglio di una disamina sociologica e giuridica del tempo e dei tempi, già portata avanti da altri con ampiezza di analisi e risultati²⁸, basti in questa sede mettere in evidenza il sempre più importante rilievo assunto dai tempi diversi da quello dedicato al lavoro retribuito, da un punto di vista, economico, giuridico, sociologico e statistico. L'interesse a far emergere il valore del lavoro svolto a titolo gratuito, in senso ampio, che contribuisce in maniera determinante alla qualità della vita delle famiglie, ha spinto nel 2013 l'OIL ad adottare una più ampia definizione di lavoro che comprende «qualsiasi attività svolta da persone di ogni sesso ed età per la produzione di beni o servizi ad uso proprio o di altri», con il fine di guidare una ridefinizione delle

²⁵ In questi termini G. RICCI, *Tempi di lavoro*, pp. 8 ss.

²⁶ L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit.; G. RICCI, *Tempi di lavoro*, cit., p. 14; V. IORI, *La famiglia fra tempo privato e tempo sociale*, in *La Famiglia*, n. 224, 2004, pp. 5 ss. Sul lavoro di cura come non lavoro, cfr. D. GOTTARDI, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *Lavoro e dir.*, 2001, n. 1, p. 124; L. ZOPPOLI, *Lavoro e non-lavoro nella stagione dello sviluppo senza occupazione*, in F.A. CAPPELLETTI-L. GAETA (a cura di), *Diritto, lavoro, alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, ESI, Napoli, 1998, p. 212.

²⁷ Cfr. L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., pp. 23 ss.

²⁸ Cfr. i già richiamati lavori monografici di GIANCARLO RICCI, VINCENZO BAVARO, LAURA CALAFÀ, cui *adde*, con particolare riferimento al lavoro di cura e agli studi di genere sul lavoro, cfr., senza tuttavia pretesa di completezza, L. BALBO, *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino, 2008; A. SCISCI-M. VINCI, *Differenze di genere, famiglia, lavoro: il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Carocci, Roma, 2002; M. NALDINI-C. SARACENO, *op. cit.*

statistiche ufficiali sul lavoro e dare un ruolo a tutte le forme di lavoro che concorrono al benessere di una nazione²⁹.

Il tempo di cura ha, progressivamente, acquisito sempre maggiori spazi all'interno della categoria dei tempi sociali definiti come «grandi categorie o blocchi di tempo che la società si dà e rappresenta per indicare, articolare, ritmare e coordinare le principali attività sociali a cui essa accorda un'importanza particolare (...)»³⁰.

In particolare, il tempo di cura è, secondo i sociologi, riconducibile alla più ampia categoria del *tempo libero*, inizialmente sovrapposta a quella del *tempo di non lavoro* in quanto tempo liberato dal lavoro³¹ e, dunque, ad esso strettamente connesso; con il passaggio alla società post-industriale, esso ha assunto una autonomia che gli è derivata dal diverso ruolo e dallo spazio sempre maggiore progressivamente occupato all'interno dell'organizzazione della società³². Il modo in cui ciascuna delle

²⁹ In questi termini, cfr. il rapporto ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019, p. 13.

Sin dagli anni '70, la statistica ufficiale ha riconosciuto il valore delle informazioni sui tempi delle persone per indagare aspetti diversi al fine di fornire valide informazioni per le politiche pubbliche. Nel nostro Paese, l'indagine Uso del tempo è regolata dalla l. n. 53/2000 al fine di fornire informazioni quinquennali sulle differenze di genere nei tempi di vita.

³⁰ R. SUE, *Il tempo in frantumi. Sociologia dei tempi sociali*, Ed. Dedalo, Bari, 2001, p. 31.

³¹ L. BALBO, *Tempo di lavoro, tempo libero, tempo per sé*, in *Tempo libero e società di massa nell'Italia del Novecento*, Franco Angeli, Milano, 1995.

³² Invero, il tempo dedicato alla cura e alla famiglia non si colloca facilmente all'interno delle categorie individuate dai sociologi, in particolare all'interno della categoria del *tempo libero*. Quest'ultimo, definito da Dumazedier come «un insieme di occupazioni alle quali l'individuo può dedicarsi di buon grado, sia per riposarsi, sia per divertirsi, sia per sviluppare la sua partecipazione volontaria, la sua informazione o la sua formazione disinteressata, dopo essersi liberato di tutti i suoi obblighi professionali, familiari o sociali», non comprende, appunto, alcuni tipi di tempi sociali come il tempo dedicato alla cura (J. DUMAZEDIER, *Sociologia del tempo libero*, Franco Angeli, Milano, 1993, p. 99). Sul punto, cfr., per maggiori approfondimenti, G. GASPARINI, *Tempo e vita quotidiana*, Laterza, Bari, 2001, pp. 58 ss.; G. RICCI, *Tempi di lavoro*, cit., spec. pp. 14-15-16.

Sull'idea che la società industriale, centrata sul lavoro, non sia transmutata in una società postindustriale centrata sul tempo libero, v. L. GALLINO, intervento in *Mondoperaio*, n. 11, 1979, il cui pensiero è ricordato da D. DE MASI, *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, Torino, 2018, p. 752, il quale sottolinea il fatto che «nel XXI secolo, all'aumento del tempo libero dal lavoro, corrisponderà un diverso mix di mansioni nelle forze di lavoro».

“voci” riconducibili all’ampia nozione di tempi sociali si sviluppa, infatti, ci mostra la fotografia di «un sistema sociale colto in un particolare momento storico»³³, rivelando «le attività sociali che sono particolarmente importanti e significative per una società», oltre che «le interrelazioni tra le principali attività sociali, i loro rapporti, la loro gerarchia (...)»³⁴.

Da ciò è, di conseguenza, derivata una significativa elaborazione giuridica³⁵. La valorizzazione degli *altri* tempi, oltre ad incidere sulla misurazione della qualità della vita, ha dato vita ad una dimensione di differenziazione che convive con quella dell’uniformità tipica dell’individualismo³⁶, attribuendo altresì rilievo non più e non tanto ad un soggetto-lavoratore contraente debole ma ad un «soggetto “poliedrico”, meglio qualificabile come persona titolare di diversi diritti di stampo costituzionale e di derivazione comunitaria che può far valere in modo più deciso nell’ambito del contratto di lavoro»³⁷, anche in quanto beneficiario di un sempre più folto pacchetto di norme, tra cui quelle in discussione.

Ed è proprio in quest’ottica di necessario superamento della logica quantitativa del tempo libero e conseguente valorizzazione del carattere emancipatore delle politiche dei tempi³⁸ che si inserisce l’istituto della conciliazione, il cui corretto inquadramento non può, dunque, prescindere da una trattazione completa delle possibili implicazioni e riflessi che esso ha, in primo luogo, sulla misurazione del tempo, così come sulla sua concettualizzazione. Il rapporto tra la conciliazione e l’affermazione dei tempi di cura, in particolare, e di vita, in generale, anche all’interno della relazione di lavoro, in senso stretto, oltretutto nel più ampio contesto di una ridefinizione degli spazi riservati ai diversi tempi di lavoro e di non lavoro oltre il rapporto di lavoro, costituisce un aspetto molto importante di una regolazione finalizzata a creare «un nuovo si-

³³ G. RICCI, *Tempi di lavoro*, cit., p. 10.

³⁴ R. SUE, *op. cit.*, p. 32.

³⁵ Così G. RICCI, *Tempi di lavoro*, cit., pp. 12-13.

³⁶ Così L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., p. 24, la quale rinvia a G. GASPARINI, *op. cit.*, pp. 14-15.

³⁷ Così L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., p. 25. C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967.

³⁸ L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., p. 47.

stema di valori nel quale il lavoro e il non lavoro siano egualmente accettabili»³⁹.

Tale costruzione richiede la convergenza di numerosi intenti e contiene *in nuce* potenziali effetti che sarebbe riduttivo limitare ad interventi settoriali, quali quelli dichiaratamente finalizzati alla conciliazione dei tempi⁴⁰.

Se, infatti, l'ampio quadro di riferimento entro cui si inserisce la conciliazione è rappresentato dalla progressiva espansione dei tempi di cura e di vita, è altresì vero che esso è condizionato anche dai modelli di riferimento assunti per la costruzione delle misure da adottare che dipendono, a loro volta, dall'approccio prescelto (§ 2), dagli obiettivi perseguiti (§ 2.1., 2.2) e dagli strumenti adottati (§ 3, 3.1., 3.1.2.).

2. *L'emersione (e il ruolo) della conciliazione nel modello sociale europeo tra approccio egualitario e diritto sostanziale*

In questo ampio contesto, in cui il tempo da dedicare alla cura e alla famiglia si è affrancato dal ruolo marginale che aveva all'interno dell'organizzazione della società durante il periodo industriale, il diritto alla conciliazione vita-lavoro⁴¹ – e, di conseguenza, la sua regolazione – ha

³⁹ W. LEPENIES, *op. cit.*, pp. 58-60. Sul work-life balance come componente del benessere della società, v. R. SANTUCCI, *La conciliazione tra cura, vita e lavoro* (il work life balance), in F. SANTONI-M. RICCI-R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, ESI, Napoli, 2016, p. 187.

⁴⁰ Come ad esempio la recente direttiva 2019/1158/UE che pure può assumere un ruolo centrale ma solo se inserita all'interno di un disegno più ampio che tenga conto di tutti i fattori, attuali e potenziali in gioco.

⁴¹ Sul significato da attribuire al termine conciliazione che rappresentando “una scatola vuota” deve essere utilizzato con cura e attenzione cfr. L. CALAFÀ, *Congedi e rapporto*, cit., pp. 246-264. Nel medesimo senso parla di “slippery concept” S. FLEETWOOD, *Special Issue: Re-thinking Work-Life Balance*, in *Int'l J. Human Res. Mgmt*, 2007, 351. Afferma che «la questione definitoria, lungi dall'essere un elegante esercizio di stile, è fondamentale per poter operare una valutazione critica degli istituti funzionalizzati o funzionalizzabili alla riconciliazione» S. RENGÀ, *Protezione sociale e istituti della riconciliazione*, in *Lavoro e dir.*, 2009, n. 2, p. 232. Parla con riferimento ai diritti sociali contenuti nella Carta di Nizza come di “diritti senza volto” in quanto necessitano per la loro ricostruzione dell'interpretazione alla luce della legislazione nazionale ed europea, C. SALAZAR, *I diritti sociali nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: un*

acquisito una posizione sempre più decisiva nella costruzione del modello sociale dominante pur affrontando diverse difficoltà che ne hanno reso, per varie ragioni, il percorso di affermazione accidentato e, ad oggi, tuttavia incompiuto. La conciliazione, infatti, – come è stato scritto – «ha avuto vita difficile, stretta per un verso da un contesto economico globalizzato, asservito, anche oltre misura, all'imperativo della flessibilità, e, per un altro verso, dalla crisi del welfare, intesa non solo nel senso finanziario ma anche relativamente ad allocazione e modalità distributive delle risorse destinate alla protezione sociale»⁴².

In una prima fase, a tardare è stato il riconoscimento stesso – sia a livello sovranazionale che a livello nazionale – dell'esistenza di una “questione conciliativa” in quanto comprensiva degli aspetti connessi all'eguaglianza uomo-donna e alla condivisione delle responsabilità familiari, oltre che dei molteplici riflessi sul mercato del lavoro e sull'occupazione, sia in termini quantitativi che qualitativi.

A livello europeo, infatti, se le vicende di regolazione del congedo di maternità e del congedo genitoriale risalgono almeno agli anni '70, è soltanto negli anni '90 che cominciano ad essere esplicitamente formulate come politiche di conciliazione tra responsabilità di cura e partecipazione attiva al mercato del lavoro, con il duplice obiettivo di garantire le pari opportunità tra donne e uomini nel mercato del lavoro e l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso direttive, raccomandazioni e linee guida⁴³. Si tratta di obiettivi

“viaggio al termine della notte”?, in G.F. FERRARI (a cura di), *I diritti fondamentali dopo la Carta di Nizza. Il costituzionalismo dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 239.

⁴² Così R. SANTUCCI, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2007, 3, p. 581.

Restano gli Stati membri gli unici responsabili della distribuzione dei costi delle politiche di conciliazione tra lavoratori, datori di lavoro e Stato, anche dopo l'intervento del legislatore sovranazionale; cfr. M. BARBERA, *The Unsolved Conflict: Reshaping Family Work and Market Work in the EU Legal Order*, in T.K. HERVEY-J. KENNER (a cura di), *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights-A Legal Perspective*, Hart Publishing, London, 2003, p. 148.

Sulla conciliazione tra lavoro e non lavoro nella crisi economica, cfr. M.V. BALLESTRERO-G. DE SIMONE (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino, 2009.

⁴³ I primi passi mossi dall'Unione Europea sulla strada della conciliazione cominciano da Maastricht e dal Libro Bianco su “Crescita, competitività e occupazione” del