

Il filo rosa intessuto nel diritto del lavoro: un'analisi *gender sensitive* degli interventi legislativi dell'ultimo triennio*

Anna Fenoglio

1. L'incremento dell'occupazione femminile quale possibile via d'uscita dalla crisi	118
2. Il tentativo di ampliamento della porta di accesso al lavoro attraverso l'introduzione di incentivi economici...	119
2.1... (segue) e il rimaneggiamento delle tipologie contrattuali: a) il contratto a termine	121
2.2. b) Il <i>part-time</i>	125
3. Le misure a sostegno della conciliazione: un bilancio	127
3.1. Novità in vista: la direzione di marcia tracciata nel c.d. <i>Jobs act</i>	132
4. Quando la conciliazione fallisce: le dimissioni delle lavoratrici	136
4.1 Le procedure di convalida delle dimissioni alla prova dei fatti	139
4.2. Una nuova inversione del senso di marcia?	142
5. Tirando le fila del discorso	145
Riferimenti bibliografici	145

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 239/2015

1. L'incremento dell'occupazione femminile quale possibile via d'uscita dalla crisi

Che la valorizzazione del ruolo economico delle donne costituisca «una sorta di lievito per la ricetta della crescita equa» capace di espandere «il volume della torta» (Brollo 2013, p. 115) può ormai considerarsi un dato acquisito, tenuto conto che sempre più spesso provengono appelli per l'introduzione di misure capaci di favorire la partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro da parte di politologi (Del Re 2012), sociologi (Ferrera 2008) ed economisti (Del Boca, Mencarini, Pasqua 2012), le cui analisi – pur condotte da angolazioni differenti – convergono sulla considerazione che «*gender equality is not a "women's issue". It is a business issue*» (Reding 2011)³⁴⁰.

Il divario nella partecipazione maschile e femminile alla vita economica continua tuttavia ad essere assai ampio, al punto che nella graduatoria dell'indice *Global Gender Gap* l'Italia si colloca tra i Paesi europei più arretrati, lontano anni luce dagli *standard* raggiunti dagli Stati del nord Europa³⁴¹. Del resto i dati parlano chiaro: secondo l'ultimo rapporto annuale dell'Istat, il tasso di occupazione femminile – pur in lieve aumento – si è attestato nel 2013 al 46,5%, discostandosi per più di 12,2 punti percentuali dal valore medio dei ventotto Paesi dell'Unione europea. Lo scenario non pare peraltro destinato a migliorare nel breve periodo: benché nei primi anni caratterizzati dalla crisi economica l'occupazione femminile abbia mostrato una maggiore tenuta rispetto a quella maschile, gli effetti della recessione si stanno ora ripercuotendo in maniera più significativa proprio sull'occupazione femminile a causa delle crescenti difficoltà del commercio e dei tagli di bilancio operati nelle pubbliche amministrazioni al fine di ridurre il *deficit* pubblico, settori lavorativi che – com'è noto – conoscono un'ampia partecipazione delle donne.

In tale contesto, è agevole comprendere perché l'Unione europea – che da tempo rimarca (seppur non sempre con il medesimo rigore³⁴²) la necessità di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro – sia tornata a ribadire l'esigenza di adottare misure per favorire il ritorno al lavoro delle donne invitando gli Stati membri, con una Risoluzione del Parlamento europeo approvata nel marzo 2013, a stimolare «la partecipazione delle madri al mondo del lavoro» e a promuovere «l'inclusione attiva o la reintegrazione delle donne nel mercato del lavoro»³⁴³.

³⁴⁰ I possibili benefici di una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, rimarcati dalla Banca d'Italia nella sua relazione annuale sul 2011 (p. 118), sono evidenziati anche dall'Ocse che, nel rapporto del 2012 *Closing the gender gap*, ha stimato per tutti i Paesi membri l'effetto che l'incremento dell'occupazione femminile potrebbe avere sul Pil: se entro il 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, si avrebbe una crescita del Pil pro-capite del 12% in 20 anni, pari a 0,6 punti percentuali all'anno. Tra i Paesi con il maggiore potenziale di crescita vi è l'Italia, il cui Pil pro-capite aumenterebbe di un punto percentuale l'anno qualora l'occupazione femminile raggiungesse i livelli di quella maschile.

³⁴¹ *World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2014*. In tale graduatoria – ai cui vertici si collocano l'Islanda, la Finlandia, la Norvegia e la Svezia – l'Italia si colloca al sessantanovesimo posto.

³⁴² L'ambizioso obiettivo perseguito dalla Strategia di Lisbona, che mirava al raggiungimento di un tasso di occupazione femminile pari al 60% entro il 2010, è stato riformulato in termini neutri nella Strategia Europa 2020, che mira all'ottenimento di un tasso di occupazione della popolazione adulta pari al 75%. Benché sia senz'altro vero che l'Unione europea potrà raggiungere tale soglia «solo attraverso un forte impegno a sostegno della parità di genere» (Commissione europea, comunicato stampa IP/12/371, 16 aprile 2012), non si può negare che «la visibilità del tema dell'occupazione femminile risulta fortemente ridotta e limitata in un'ottica preoccupata esclusivamente ad aumentare l'offerta di lavoro, senza grande attenzione alla qualità dei lavori e alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro» (Smith, Villa 2010).

³⁴³ *Risoluzione sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna*, approvata dal Parlamento europeo il 12 marzo 2013, punti 32 e 40.

Nella medesima direzione sembrerebbe guardare anche il legislatore italiano, tenuto conto che l'obiettivo di una «maggiore inclusione delle donne nella vita economica», espressamente menzionato dall'art. 1, co. 1, lett. *f* della l. 28 giugno 2012, n. 92, accomuna gli interventi legislativi varati dai Governi che si sono rapidamente succeduti nel corso degli ultimi tre anni alla guida del nostro Paese: partendo dalla corposa riforma Fornero, passando per gli interventi normativi varati dal Governo Letta, giungendo infine al c.d. *Jobs act* promosso dall'attuale Governo e concretizzati nel d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito in l. 16 maggio 2014, n. 78 e nella successiva legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, sono infatti facilmente individuabili misure direttamente volte a migliorare la quantità e la qualità del lavoro femminile. Sennonché gli effetti benefici di queste ultime rischiano di essere neutralizzati: non soltanto per via dei consistenti limiti mostrati all'atto della loro applicazione pratica, ma anche a causa del loro affiancamento da parte di norme dotate di carattere formalmente neutro ma che, calate nella concretezza della situazione socio-economica del Paese, potrebbero produrre un effetto differenziato sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Volendo verificare se l'azione legislativa dell'ultimo triennio abbia correttamente imboccato la strada che conduce al raggiungimento dell'obiettivo di una più corposa partecipazione delle donne alla vita economica del Paese, occorre dunque seguire il “filo rosa” intessuto nei testi normativi più recenti anche fra le pieghe più nascoste di questi, là dove la sfumatura tende a svanire. Come suggerito dal c.d. *gender mainstreaming*, si proverà dunque a “riavvolgere il gomito” dei più recenti testi normativi: partendo dalle disposizioni inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro, si prenderanno in esame quelle che ne regolano lo svolgimento mirando ad agevolare la conciliazione fra vita professionale e privata e si giungerà infine ad occuparsi delle disposizioni previste in materia di risoluzione del contratto, così da verificare cosa accade quando la tanto agognata conciliazione fallisce.

2. Il tentativo di ampliamento della porta di accesso al lavoro attraverso l'introduzione di incentivi economici...

Addentrando nel labirinto realizzato dalla sovrabbondanza di norme dettate nel corso degli anni più recenti, occorre anzitutto verificare se la “porta d'ingresso” dell'occupazione sia stata effettivamente allargata e resa più robusta, così da poter essere attraversata da un maggior numero di donne.

Fra gli strumenti a tal fine predisposti vanno senz'altro menzionati gli incentivi economici previsti per i datori di lavoro che intendano procedere a nuove assunzioni, la cui applicazione è stata varie volte sperimentata nel corso degli ultimi anni, ottenendo tuttavia risultati piuttosto deludenti (Bruno 2013, pp. 611 ss.; Caragnano, D'Erario 2012, pp. 419 s.; Casotti, Gheido 2013, pp. 2213 ss.). Vale dunque appena la pena di ricordare l'istituzione del “fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne” (introdotto dall'art. 24, co. 27, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in l. 22 dicembre 2011, n. 214, a cui è seguito il decreto interministeriale 5 ottobre 2012), che mirava a favorire la stabilizzazione di donne e giovani fino a ventinove anni nonché a incoraggiare le nuove assunzioni a termine che fossero in grado di incrementare la base occupazionale. Rimasto operativo solo per una manciata di mesi, il Fondo pare aver contribuito al raggiungimento del primo obiettivo prefissato anche se in maniera non decisiva poiché, sulla base del *trend* degli anni passati, è possibile

ritenere che una parte considerevole delle trasformazioni contrattuali e delle stabilizzazioni sarebbe stata realizzata anche in assenza di incentivi economici (Martini 2012 e Anastasia 2013); l'impatto avuto sul numero delle nuove assunzioni non è stato viceversa significativo³⁴⁴.

Risultati non particolarmente brillanti sembrano aver raggiunto anche le altre misure previste negli anni più recenti per favorire l'occupazione femminile: come l'introduzione (sempre ad opera del d.l. n. 201/2011) di benefici fiscali, consistenti in deduzioni ai fini Irap nei confronti delle lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato³⁴⁵; e come lo "sconto" sui contributi a carico del datore di lavoro (concesso dalla l. n. 92/2012) in caso di assunzione, anche con contratto a tempo determinato e in somministrazione – oltre che di lavoratori con almeno 50 anni di età e disoccupati da almeno un anno – di «donne di qualsiasi età» prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno due anni o da almeno sei mesi se residenti in regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari o appartenenti alla categoria dei lavoratori svantaggiati. Non possono, del resto, definirsi entusiasmanti neppure le conseguenze prodotte da misure di carattere neutro ma capaci, almeno potenzialmente, di incidere in maniera significativa anche sull'occupazione femminile: è il caso dell'art. 1, d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in l. 9 agosto 2013, n. 99, che – in tempi ancora più recenti – ha previsto uno sconto fiscale per i datori di lavoro che assumano con contratti di lavoro a tempo indeterminato giovani tra i 18 e i 29 anni disoccupati da almeno sei mesi e privi di diploma³⁴⁶.

Sulla base di tale andamento, pare al momento difficile immaginare che la nuova misura della decontribuzione totale prevista dalla legge di stabilità per il 2015³⁴⁷, per un periodo massimo di trentasei mesi e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, possa andare incontro ad una sorte più fortunata. Visti gli scarsi risultati finora ottenuti, prima di insistere ulteriormente su tale strada, procedendo alla «razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti» così come vorrebbe l'art. 1, comma 4, lett. a, della legge delega n. 183/2014, sarebbe dunque bene soffermarsi a riflettere sulle ragioni del *flop* registrato dallo strumento degli incentivi (su cui v. Pini 2013; Giubileo 2013). In parte dovuto alle numerose difficoltà incontrate nella presentazione della domanda, tale fallimento pare essere il frutto della debolezza di una politica del lavoro basata su misure economiche temporanee, incapace di affrontare i nodi strutturali del costo del lavoro, nonché della lenta ripresa dei consumi e del clima di sfiducia per un futuro incerto che difficilmente invoglia gli imprenditori a procedere a nuove assunzioni, specie se a tempo indeterminato: seppure agevolate, queste ultime restano infatti poco allettanti in

³⁴⁴ Secondo i dati forniti dal Ministero del lavoro, su un totale di 24.581 domande accolte, soltanto 2.591 hanno dato luogo a nuove assunzioni.

³⁴⁵ Art. 11, d.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446, così come modificato dall'art. 2, co. 2, lett. a e b del d.l. 201/2011, convertito in l. 22 dicembre 2011, n. 214. Il beneficio fiscale era inoltre incrementato per le donne assunte nelle regioni del Mezzogiorno.

³⁴⁶ Secondo il Ministero del lavoro, la misura introdotta con la l. n. 92/2012 ha consentito l'assunzione di 6.500 donne, di cui 4.500 solo nel Mezzogiorno, mentre gli incentivi previsti dal d.l. n. 76/2013 hanno determinato la presentazione di 18.000 domande, il cui 38% ha riguardato donne (7.000 domande per assunzioni a tempo indeterminato di giovani donne fino a 29 anni, di cui 2.700 solo nel Mezzogiorno): sarebbero dunque «quasi 14.000 le donne che hanno trovato lavoro grazie all'azione del Governo». Peccato, però, che gli obiettivi prefissati dal legislatore fossero molto più elevati: il ministro Giovannini, nel presentare la misura introdotta nel d.l. n. 76/2013, aveva infatti dichiarato di voler raggiungere il traguardo di 200.000 nuove assunzioni.

³⁴⁷ V. l'art. 1, comma 118, della l. 23 dicembre 2014, n. 190.

tempo di crisi, tanto più in un contesto caratterizzato dal progressivo allentamento dei vincoli – già di per sé morbidi – di altre tipologie contrattuali.

2.1... (segue) e il rimaneggiamento delle tipologie contrattuali: a) il contratto a termine

L'allentamento dei vincoli delle tipologie contrattuali non *standard* rientra, peraltro, proprio fra le vie imboccate negli ultimi tempi dal legislatore al fine di incrementare l'occupazione. Senza qui soffermarsi sull'effettiva congruità fra lo strumento adottato e lo scopo perseguito³⁴⁸, preme rilevare come le innovazioni introdotte in tale delicato campo – seppur di carattere neutro – possano produrre conseguenze rilevanti sull'occupazione femminile: tenendo conto che la stipulazione di contratti atipici riguarda in misura prevalente le giovani generazioni ed in particolare la componente femminile³⁴⁹, è chiaro che proprio sulla “quota rosa” del mercato del lavoro rischiano di ripercuotersi in maniera maggiormente rilevante gli effetti della sostanziale liberalizzazione dei contratti di lavoro a termine³⁵⁰, a cui aveva dato il via l'art. 1 della l. n. 92/2012 e poi portata all'estremo dal Governo Renzi all'indomani del suo insediamento (mediante l'art. 1 del d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito in l. 16 maggio 2014, n. 78).

Se si considera che già l'esclusione dell'obbligo di indicare la ragione di carattere obiettivamente temporaneo giustificatrice del termine in relazione al primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi aveva innescato un maggior ricorso a tale tipologia contrattuale³⁵¹, non stupisce il dato secondo cui nel primo periodo di applicazione del d.l. n. 34/2014 il rapporto differenziale fra la sottoscrizione di contratti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato è cresciuto ulteriormente³⁵². Con buona pace del principio secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1, co. 01, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), la generalizzazione dell'acausalità del contratto a termine incentiva infatti un'utilizzazione enormemente prolungata di tale tipologia contrattuale, dando luogo alla «creazione di condizioni di “precarietà semi permanente”» (Cgil 2014, p. 21) in

³⁴⁸ L'esperienza pratica «ha evidenziato che lo strumento della flessibilità è alquanto delicato e non sempre conduce alla destinazione sperata: il tasso di disoccupazione non ha invertito il suo percorso di crescita e il mercato del lavoro è rimasto duale e iniquo» nonostante la progressiva liberalizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato (così Zilio Grandi, Sferazza 2014b, p. 13). Sul punto v. Cgil 2014, p. 9, che nel fornire interessanti dati in materia rileva come – nonostante il processo di precarizzazione dei giovani occupati sia quasi tre volte superiore a quello europeo – «il tasso di disoccupazione giovanile non solo non ha arrestato la sua crescita, ma è addirittura aumentato con ritmi ancora più accentuati».

³⁴⁹ Dal *Rapporto Istat 2013* emerge infatti che il lavoro atipico rimane più diffuso tra le donne (14,6% in confronto al 10,6% degli uomini) e che circa la metà dei lavoratori precari ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni; molti di questi, inoltre, hanno responsabilità familiari (36%). Cfr. Altieri, Ferrucci, Dota 2008; Villa 2010, pp. 349 s.

³⁵⁰ Giova a questo proposito segnalare che, nella denuncia presentata alla Commissione europea volta a contestare la legittimità comunitaria del d.l. n. 34/2014, la Cgil ha rilevato fra i profili critici anche la possibile violazione della direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità e la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: secondo il sindacato, infatti, tale testo normativo, «nella misura in cui aumenta la possibile estensione dei contratti di lavoro a termine, accresce l'esposizione delle donne e dei giovani al rischio della precarietà, con un sicuro effetto di aggravamento della situazione di svantaggio già esistente sia per le donne rispetto ai maschi, sia per i giovani rispetto alle altre classi di età» (Cgil 2014, p. 44).

³⁵¹ L'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale degli avviamenti è passata dal 62,3% del II trimestre 2012 al 67,3% del IV trimestre del medesimo anno: Isfol 2014. Sul punto v. Varesi 2014.

³⁵² Secondo i dati forniti dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro, nel secondo trimestre 2014 circa il 70% delle assunzioni ha dato luogo alla sottoscrizione di contratti a tempo determinato (per un totale di 1.848.147 unità), mentre solo il 15,2% dei nuovi rapporti di lavoro ha condotto alla firma di contratti a tempo indeterminato (pari a 403.036 unità).

aperto contrasto con le finalità e l'impostazione perseguita dalla Direttiva 1999/70 che, com'è noto, considera la stabilità dell'occupazione «elemento portante della tutela dei lavoratori»³⁵³.

Tale effetto può solo in parte essere mitigato dall'introduzione della clausola di contingentamento che limita il numero di contratti a termine stipulati in azienda a non più del 20% dei rapporti a tempo indeterminato (art. 1, co. 1, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014), pena l'operatività di una sanzione di tipo amministrativo da applicarsi – secondo l'interpretazione prevalente, non condivisa però dal Ministero del lavoro nella circolare del 30 luglio 2014, n. 18 – in aggiunta a quella della conversione del rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato³⁵⁴. Oltre a conoscere numerose eccezioni³⁵⁵, tale soglia risulta infatti derogabile dalla contrattazione collettiva (art. 10, co. 7, d.lgs. n. 368/2001) che, peraltro, prima del più recente intervento normativo aveva spesso introdotto limiti quantitativi in materia senza che l'utilizzo di tale strumento si rivelasse efficace nel porre un consistente argine alla diffusione dei rapporti a termine: non poche sono infatti le difficoltà ravvisate nell'esercitare un effettivo controllo, specie nelle piccole imprese ove non sono presenti le rappresentanze sindacali dei lavoratori (Ballestrero 2014, p. 14).

Paradossale pare poi la dichiarazione d'intenti del più recente legislatore, secondo cui proprio l'estensione all'intero corso del contratto a termine della regola dell'acausalità avrebbe dovuto incentivare l'innalzamento della durata media dei rapporti di lavoro³⁵⁶, che – secondo i più recenti dati – si attesta drammaticamente al di sotto di un mese³⁵⁷: a ben vedere, tuttavia, il d.l. n. 34/2014 non solo non ha posto in essere strumenti capaci di invertire tale preoccupante andamento, ma ha finito per incentivare ulteriormente i datori di lavoro ad avvalersi di contratti a termine di durata brevissima. In particolare, il significativo innalzamento del numero massimo di proroghe del termine realizzato dal d.l. n. 34/2014 – che, com'è noto, consente di rinviare la scadenza del contratto, nell'arco di un triennio, non più una sola volta ma per ben cinque volte «independentemente dal numero dei rinnovi» (art. 4, d.lgs. n. 368/2001 come modificato dall'art. 1, co. 1, lett. *b*, del d.l. 34/2014) – imprime infatti «una particolare flessibilità organizzativa che [...]

³⁵³ Cgue 22 novembre 2005, C-144/04, *Mangold vs. Helm*, in *Racc.*, 2005, p. 9981, punto 64 della motivazione. La probabile illegittimità comunitaria del decreto è rilevata, fra gli altri, da Ballestrero 2014, p. 13; Mariucci 2014, p. 27; cfr. anche Gragnoli 2014, p. 435, secondo cui «la difesa del decreto n. 34 del 2014 non si annuncia facile per lo Stato italiano».

³⁵⁴ In sede di conversione del d.l. 34/2014, il legislatore più recente ha previsto una sanzione di carattere amministrativo in caso di violazione della clausola di contingentamento (v. il nuovo art. 5, co. 4 *septies*, d.lgs. n. 368/2001), con l'evidente intento di escludere l'operatività di qualunque altra conseguenza sul piano civilistico in caso di violazione della norma. Da più parti è stata tuttavia rilevata la mancanza di qualsiasi riferimento, diretto o indiretto, al superamento del sistema della conversione, sanzione tipica del contratto a termine non conforme a legge: sul punto v. Zilio Grandi, *Sferrazza* 2014b, pp. 18 ss.; Tiraboschi, Tomassetti 2014, p. 12.

³⁵⁵ Oltre a non operare nei confronti dei datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti (art. 1, co. 1), il limite quantitativo non trova applicazione neanche per i contratti stipulati da istituti pubblici o privati di ricerca (art. 10, co. 5 *bis*) nonché nei casi elencati dall'art. 10, co. 7, d.lgs. n. 368/2001.

³⁵⁶ Così il Ministro Poletti, nel suo intervento al convegno *Tuttolavoro. Il nuovo progetto-lavoro per la ripresa*, organizzato a Milano il 19 maggio 2014 da *Il Sole 24 Ore*.

³⁵⁷ Secondo i dati forniti dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro, nel secondo trimestre 2014 ben 955.771 contratti di lavoro a termine (pari al 39,3% del totale) hanno avuto una durata inferiore al mese (in 574.267 casi la durata è stata inferiore a tre giorni, mentre nei restanti 381.504 casi la durata è stata compresa fra i quattro e i trenta giorni). Sono 348.688 i contratti che hanno avuto una durata compresa fra i due e i tre mesi e 744.324 quelli che si sono estesi per più di quattro mesi, mentre la soglia annuale è stata superata soltanto dal 15,7% dei contratti (pari a 381.404 unità).

non ha precedenti nella storia della disciplina del contratto a termine», offrendo al datore di lavoro «uno strumento duttile» (Albi 2014, p. 126) per mezzo del quale variare la durata del rapporto di lavoro a seconda del mutare delle sue esigenze. Un freno alla crescita esponenziale delle proroghe potrebbe ad ogni modo essere ravvisato nell'inciso introdotto dal più recente legislatore, secondo il quale il limite massimo di cinque proroghe opera «nell'arco dei complessivi trentasei mesi» e «indipendentemente dal numero dei rinnovi», dovendo dunque essere computato in relazione non ai singoli contratti ma all'intera catena di rapporti di lavoro³⁵⁸. Tale limite sembrerebbe tuttavia facilmente aggirabile, giacché – secondo il Ministero – «qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere contabilizzate» (circolare del 30 luglio 2014, n. 18), con la conseguenza che sarebbe sufficiente mutare l'oggetto del contratto al momento dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto per poter ripartire da capo con il computo delle proroghe: salva restando, naturalmente, la possibilità di provare in giudizio che la sequenza complessiva di assunzioni si è sviluppata in frode alla legge.

Se si considera, inoltre, che il rispetto degli intervalli minimi fra un contratto a termine e l'altro previsti dalla legge può essere derogato dalle parti sociali, rendendo così ancora più agevole la successione di contratti a termine (art. 5, co. 3, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 7, co. 1, lett. c, d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in l. 9 agosto 2013, n. 99), pare chiaro che – inanellando proroghe e rinnovi – il datore di lavoro è messo nella condizione di poter fare affidamento sul medesimo lavoratore per un periodo decisamente lungo (giacché l'elevata soglia triennale può essere ulteriormente innalzata³⁵⁹) pur sottoscrivendo contratti di breve durata, le cui periodiche scadenze consentono di valutare ad intervalli regolari l'opportunità di "liberarsi" di lavoratori considerati non più utili in relazione non soltanto al mutare delle necessità produttive o a causa di *performance* giudicate non positive, ma anche in seguito all'insorgere di fattori capaci di incrementare gli oneri del rapporto, fra cui rientra certamente la sopravvenienza di una maternità (Cusin 2014).

Pare evidente che un simile modello – oltre a rivelarsi una scelta «miope» (Ricci 2014, p. 15), che rischia di incidere negativamente sulla produttività dell'impresa e sfavorire un'organizzazione efficiente del mercato del lavoro – determina l'«ovvia sudditanza» del lavoratore (Gagnoli 2014, p. 433) e, ancor più, della lavoratrice. È chiaro, infatti, che la possibilità di sottoscrivere contratti brevi di volta in volta prorogabili o rinnovabili consente l'aggiramento del divieto di licenziamento nel periodo protetto che va dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del figlio (Saraceno 2014, p. 29; Santos Fernández 2008, p. 690). Pur non potendo essere a questo equiparato da un punto di vista squisitamente giuridico, la giurisprudenza dell'Unione europea ha ad ogni modo chiarito che «in determinate circostanze, il mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato può essere considerato alla stregua di un rifiuto di assunzione» che, «qualora

³⁵⁸ Tale interpretazione è accolta anche da Albi 2014, p. 126; Tiraboschi, Tomassetti 2014, p. 3; Zilio Grandi, Sferrazza 2014a, p. 4.

³⁵⁹ Il limite di trentasei mesi è infatti solo apparente, non solo perché modificabile dai contratti collettivi di qualsiasi livello (art. 5, co. 4 *bis*, d.lgs. n. 368/2001) ma anche perché ai fini del suo superamento rilevano soltanto le assunzioni effettuate per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Va, infine, ricordato che è possibile stipulare un ulteriore contratto a termine fra le stesse parti seguendo il particolare *iter* procedurale definito dall'art. 5, co. 4 *bis*, del d.lgs. n. 368/2001.

sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso»³⁶⁰. Le difficoltà probatorie ravvisabili da colei che intenda contestare la legittimità della condotta del datore di lavoro sono però evidenti (Gottardi 2002, p. 658; Santos Fernández 2008, p. 689; Stenico 2010, p. 441) e risultano testimoniate dalla pressoché totale assenza nei repertori di giurisprudenza di ricorsi in materia³⁶¹. La conseguenza rischia dunque di essere il continuo posticipo delle scelte procreative delle giovani donne assunte con contratti a termine di brevissima durata (Berton, Richiardi, Sacchi 2009, p. 65), che restano congelate nell'attesa di raggiungere – se non una stabilità lavorativa – quantomeno una condizione di precarietà meno fra-stagliata.

Quest'ultimo orizzonte sembra tuttavia destinato ad allontanarsi ulteriormente con la prevista introduzione nel nostro ordinamento – come risulta dall'art. 1, comma 7, lett. c, della legge delega n. 183/2014 – del contratto a tutele crescenti. Pur essendo prematuro formulare valutazioni in merito, attenendosi ai (generici) criteri direttivi forniti dal legislatore delegante e a quanto emerge dalla bozza di decreto attuativo presentata dal Governo, è infatti possibile ipotizzare che l'utilizzo di una tipologia contrattuale formalmente di durata indeterminata ma priva di ogni garanzia in ordine alla continuità lavorativa³⁶² rischierà di coniugarsi con estrema difficoltà alla possibilità per i dipendenti di formulare un proprio progetto di vita.

In controtendenza con tale andamento si pone, tuttavia, la disposizione che ha previsto il computo del congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine nel periodo di attività lavorativa pari a sei mesi utile al conseguimento del diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato o di nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi (art. 5, co. 4 *quater*, d.lgs. n. 368/2001, così come modificato dall'art. 1, co. 1, lett. b *quinquies*, d.l. n. 34/2014). Pur incontrando un limite rilevante

³⁶⁰ Cgue 4 ottobre 2001, C-438/99, *Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*, in *Racc.*, 2001, p. 6915, punti 45, 46 e 47 della motivazione. La profonda differenza esistente fra l'illegittima apposizione di un termine al contratto di lavoro e l'illecita interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato è rimarcata anche dalla sentenza Cgue 12 dicembre 2013, C-361/12, *Carmela Carratù vs. Poste italiane spa*, non ancora pubblicata in *Racc.*

³⁶¹ Santos Fernández 2008, p. 703, riferisce del fallimentare tentativo operato nel caso deciso dal Trib. Napoli 29 novembre 2006, inedita: è stato infatti ritenuto infondato il ricorso della lavoratrice che, al fine di dimostrare il carattere discriminatorio del mancato rinnovo del contratto a termine, aveva rimarcato i numerosi encomi ricevuti durante l'espletamento delle funzioni quale indice delle sue capacità lavorative e aveva inoltre rilevato come tutti gli altri rapporti a termine giunti in scadenza nel medesimo periodo fossero stati oggetto di rinnovo. Secondo il Tribunale di Napoli, il mancato rinnovo sarebbe stato tuttavia giustificabile alla luce di esigenze di contenimento della spesa, mentre la scelta di rinnovare gli altri contratti a termine sarebbe derivata dall'ampio margine di discrezionalità di cui gode il datore di lavoro; il giudice ha infine sottolineato come la domanda di rinnovo di un contratto scaduto non consente di individuare alcuna posizione giuridica qualificata, ma semplicemente una mera aspettativa di fatto.

³⁶² L'art. 1, co. 7, lett. c, della l. n. 183/2014 delega infatti il Governo a introdurre il «contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento». Per un primo commento alla bozza di decreto legislativo presentata dal Governo il 24 dicembre 2014 v. Carinci 2015, p. 65 ss. e Marazza 2015. Per una riflessione sulla «concorrenza» che potrebbe venirsi a creare tra contratti di lavoro a termine e contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti v. in particolar modo Speciale 2014, p. 18 ss., secondo cui nel nuovo contesto normativo si potrebbe assistere ad un ulteriore processo di incremento della precarietà giacché il datore di lavoro, facendo fronte a un «modesto costo contributivo aggiuntivo dell'1,4%», potrebbe essere indotto «ad utilizzare per tre anni un lavoratore con rapporti a termine», assumendo poi «la stessa persona con un contratto a tutele crescenti, per poi licenziarla dopo un certo numero di anni, fino a quando il costo del licenziamento non diventi eccessivamente oneroso» (p. 20).

nel fatto che il diritto di precedenza opera soltanto qualora le mansioni oggetto del nuovo contratto siano esattamente le medesime già espletate nello svolgimento dei precedenti rapporti a termine, tale innovazione pare costituire un significativo passo in avanti nel rafforzamento della posizione lavorativa delle giovani donne, introducendo un ulteriore tassello nel quadro di tutele già riconosciute alle lavoratrici precarie (su cui Izzi 2005, pp. 78 s.), fra cui val la pena ricordare il diritto ad ottenere il riconoscimento dell'indennità di maternità anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine avvenuta durante il periodo di congedo, nonché qualora siano trascorsi non più sessanta giorni tra l'inizio del periodo di maternità e l'inizio dello stato di disoccupazione o di sospensione del rapporto³⁶³. Tenendo conto di tale positiva innovazione, sembra dunque di poter affermare che, nel rimettere mano alla disciplina del contratto a termine, il legislatore più recente non sia stato completamente cieco dinnanzi alle necessità delle lavoratrici precarie; proprio perché consapevole delle esigenze di queste ultime, la chiusura degli occhi dinnanzi ai potenziali effetti sul genere femminile della liberalizzazione del contratto a termine pare però ancora più colpevole.

2.2. b) Il *part-time*

Se nel rimettere mano alla disciplina del contratto a termine il legislatore ha dunque mostrato un atteggiamento contraddittorio, le esigenze delle lavoratrici sembrano essere state tenute in maggiore considerazione in materia di *part-time*, giacché la l. n. 92/2012 ha ripristinato – almeno in parte – il diritto di ripensamento originariamente riconosciuto dall'art. 3, co. 10, del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 ai lavoratori che avessero sottoscritto clausole relative al cambiamento della collocazione dell'orario di lavoro originariamente pattuita.

Com'è noto, il legislatore dell'epoca – tenendo conto che la disponibilità del singolo alla flessibilità dell'orario può mutare durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e che la sua volontà può essere oggetto di pressioni da parte del datore di lavoro (specie quando le forme di flessibilità organizzativa siano concordate in sede di assunzione) – aveva infatti predisposto un sistema normativo di «rigidità [...] a struttura flessibile» (Bolego 2000, p. 459), attribuendo alle parti del rapporto di lavoro la possibilità – previa autorizzazione da parte dei contratti collettivi applicati dal datore di lavoro interessato – di variare la collocazione della prestazione lavorativa (art. 3, commi 7 e 9, d.lgs. n. 61), riconoscendo ai dipendenti, in presenza di documentate ragioni e nel rispetto delle modalità dettate dalla legge, la possibilità di «denunciare» il patto di elasticità così da ottenere che il rapporto continuasse secondo l'orario pattuito nel contratto di lavoro. Oltre ad essere posto a garanzia della genuinità e della persistenza nel tempo del consenso del lavoratore, tale diritto era funzionale ad evitare che la disciplina del *part-time* producesse effetti indirettamente discriminatori nei confronti delle donne: è noto, infatti, che l'obiettivo di conciliare le responsabilità familiari con lo svolgimento di un'attività lavorativa retribuita – che induce specie le donne ad accettare rapporti di lavoro a tempo parziale – risulta compromesso in presenza di forme troppo flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, soprattutto qualora tale flessibilità sia irreversibile. A distanza di soli tre anni il legislatore era tuttavia tornato sui propri passi, eliminando l'ago della bilancia posto originariamente per riequilibrare i rapporti di forza fra lavoratore e datore (ad opera dell'art. 46, co. 1, d.lgs. n. 276/2003).

³⁶³ Art. 24 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Oltre tale limite, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità qualora goda del trattamento di disoccupazione, in sostituzione di quest'ultimo, oppure qualora dall'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e nell'ultimo biennio abbia versato ventisei contributi settimanali.

Negli anni successivi, la regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili è stata oggetto di continui ripensamenti del legislatore, che hanno dato luogo ad un *puzzle* confuso (sul punto sia consentito rinviare a Fenoglio 2012, pp. 208 s.). In tale pasticciato quadro normativo si è da ultimo inserita la l. n. 92/2012, con la quale è stata ripristinata – sebbene in maniera poco coraggiosa (De Simone 2012, p. 600) – la facoltà per il lavoratore di revocare il consenso precedentemente prestato a modalità elastiche o flessibili di svolgimento del rapporto di lavoro: tale diritto è stato tuttavia riconosciuto *ex lege* soltanto a coloro che siano portatori di esigenze conciliative di rilievo particolare (art. 3, commi 7 e 9, d.lgs. n. 61/2000); spetta viceversa alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, il dovere di bilanciare esigenze dei lavoratori e interessi imprenditoriali, estendendo tale protezione a tutti i lavoratori (art. 3, co. 7, punto 3 *bis*, d.lgs. n. 61/2000). Seppur avvalendosi delle parti sociali, il legislatore pare dunque aver finalmente ripreso coscienza della necessità di garantire ai lavoratori la possibilità di variare la propria disponibilità ad un'organizzazione flessibile del tempo di lavoro a seconda del mutare delle proprie esigenze, tutelando così il diritto a conciliare l'attività lavorativa con quella di cura.

Questo non significa che non sia necessario un nuovo intervento di *maquillage* per migliorare le potenzialità conciliative insite nel contratto a tempo parziale, eventualmente sul modello di quanto sinora realizzato dalle parti sociali, che non di rado hanno ripristinato in sede contrattuale la sostanza degli aspetti più significativi dell'originaria normativa del 2000, così da attribuire particolare rilievo alle esigenze personali e familiari dei lavoratori (Fenoglio 2012, pp. 212 ss.). In particolare, potrebbe rivelarsi utile l'introduzione di qualche aggiustamento in materia di trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale. Com'è noto, l'art. 5, co. 3, del d.lgs. n. 61 prevede l'obbligo per il datore di lavoro che intenda procedere a nuove assunzioni a tempo parziale di prendere in considerazione le domande di trasformazione del rapporto avanzate dai dipendenti a tempo pieno³⁶⁴, affidando alla contrattazione collettiva il compito di individuare i criteri applicativi in materia: compito che le parti sociali non di rado assolvono riconoscendo un vero diritto alla trasformazione in presenza di esigenze conciliative particolarmente rilevanti, ma nel rispetto di franchigie prefissate³⁶⁵, così da bilanciare le esigenze dei lavoratori con le necessità organizzative dell'impresa. La previsione di un tetto massimo al numero di rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al totale dei dipendenti assunti a tempo pieno rischia tuttavia di avere effetti controproducenti: non di rado, infatti, la quota massima di *part-timers* è occupata da lavoratrici che, una volta ottenuto il passaggio, non tornano più al tempo pieno neanche quando i figli sono ormai adulti e le esigenze conciliative si sono attenuate. Utile al fine di evitare che il lavoratore resti "ingabbiato" in un rapporto di lavoro a tempo parziale anche quando questo non soddisfi più le sue esigenze è senz'altro la previsione con cui talvolta le parti sociali riconoscono il diritto al ritorno al *full-time* a richiesta del lavoratore oppure ammettono la possibilità per le parti di prevedere la durata massima della riduzione dell'orario. Per evitare che sia proprio il lavoratore in questione a non voler far ritorno ad un orario di lavoro a tempo pieno, impedendo così di fatto ai colleghi con esigenze conciliative maggiormente pressanti di beneficiare della riduzione oraria,

³⁶⁴ Per una riflessione sulle modifiche apportate nel tempo a tale disposizione e, più in generale, alle norme regolanti entrambe le direzioni di trasformazione del contratto v. Delfino 2008, pp. 231 ss.; Fenoglio 2012, pp. 202 ss. Vale comunque qui la pena segnalare che – benché l'art. 46, co. 1, d.lgs. n. 276/2003 abbia eliminato il dovere del datore di lavoro di motivare l'eventuale diniego della domanda – l'obbligo di giustificare l'eventuale rifiuto opposto alla richiesta di trasformazione continua a sussistere, potendo trovare fondamento nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede (Del Punta 2004, p. 519).

³⁶⁵ V., ad esempio, l'art. 4, sez. IV, Tit. I, del Ccnl per i metalmeccanici del 5 dicembre 2012.

sarebbe ad ogni modo opportuno far qualcosa di più: ad esempio, prevedere una sorta di diritto al *part-time* a rotazione, fissando un periodo di tempo oltre il quale il diritto in questione può essere ridiscusso, soppesando le esigenze delle *part-timers* storiche con quelle di coloro che hanno da poco presentato richiesta. Si eviterebbe così che l'effettività del diritto alla conciliazione sia regolata dalla sorte o, meglio, dal principio secondo cui "chi tardi arriva male alloggia".

Nel ragionare su tale questione non si può tuttavia fingere di non vedere che il lavoro a tempo parziale sta gradualmente cambiando vocazione: da contratto storicamente deputato a promuovere l'occupazione delle donne, con il beneplacito del legislatore³⁶⁶ il *part-time* sta infatti divenendo perlopiù uno strumento di flessibilità organizzativa con cui far fronte a contrazioni dell'attività produttiva. Come attestano i dati più recenti, secondo cui all'incremento della quota di lavoratori occupati a tempo parziale registratosi negli ultimi anni corrisponde la costante diminuzione del numero di coloro che scelgono liberamente tale tipologia³⁶⁷, la diffusione del lavoro a tempo parziale sempre più spesso riflette «non tanto le caratteristiche dell'offerta [...], quanto piuttosto le strategie occupazionali messe in atto dalle imprese» (Villa 2005, p. 217). Il silenzio su tale delicato punto da parte del c.d. *Jobs act*, che nella corposa delega legislativa in materia di *work-life balance* neppure menziona il contratto di lavoro a tempo parziale (v. *infra*, § 3.1), è dunque particolarmente deludente: in assenza di una correzione di rotta, si fa così concreto il rischio che il principio di origine europea della volontarietà del *part-time* – fiore all'occhiello di tale tipologia contrattuale – sia lasciato appassire nel nome della salvaguardia delle esigenze di mercato³⁶⁸.

3. Le misure a sostegno della conciliazione: un bilancio

Se si considera che la difficoltà di contemperare l'attività lavorativa con la vita familiare costituisce la principale ragione di rinuncia allo svolgimento di un'attività lavorativa per un numero considerevole di donne (v. *infra*, § 4), la crescente attenzione riservata negli anni a tale problema appare senz'altro apprezzabile. Si sta infatti diffondendo sempre più la consapevolezza che la possibilità

³⁶⁶ Va infatti letta in tal senso l'eliminazione del requisito della convalida amministrativa del patto di trasformazione da contratto *full-time* a *part-time* operata dall'art. 22, comma 4, l. 12 novembre 2011, n. 183: sul punto v. Fenoglio 2012, pp. 206 ss, ove si è cercato di mostrare l'esistenza di una correlazione fra i mutamenti legislativi che hanno riguardato tale tipologia contrattuale e l'incremento del tasso di involontarietà del *part-time*. A tal proposito va inoltre ricordato «il "tramonto"» (Brollo 2015, p. 34) nel settore pubblico del diritto alla trasformazione automatica del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* segnato dall'art. 73 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in l. 6 agosto 2008, n. 133, che ha attribuito al datore di lavoro pubblico un potere di valutazione discrezionale della domanda di *part-time*, subordinando l'accoglimento di quest'ultima alla mancanza di pregiudizio per il buon andamento dell'organizzazione. Nel medesimo solco si inserisce l'art. 16 della l. 4 novembre 2010, n. 183, che ha consentito alle amministrazioni pubbliche, per un periodo transitorio di sei mesi, di «sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati» nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede: disposizione, quest'ultima, che ha recentemente superato il vaglio della Corte di giustizia (v. la sentenza Cgue 15 ottobre 2014, C-221/13, *Teresa Mascellani vs. Ministero della Giustizia*, non ancora pubblicata in *Racc.*, per un commento alla quale v. Brollo 2015, p. 32 ss.).

³⁶⁷ Secondo dati Istat, nel quarto trimestre del 2013 l'incidenza del *part-time* involontario sul totale dei lavoratori a tempo parziale era pari al 62,2%.

³⁶⁸ Il principio di volontarietà esce peraltro indebolito anche dalla più recente giurisprudenza della Corte di giustizia, secondo la quale la direttiva «non impone agli Stati membri di adottare una normativa che subordini al consenso del lavoratore la trasformazione del suo contratto di lavoro da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno»: Cgue C-221/13, *Mascellani, cit.*, punto 23 della motivazione. Sul punto v. Alessi 2014, pp. 135 ss.; Brollo 2015, p. 32 ss.

per le donne di adempiere alla loro «essenziale funzione familiare» (art 37 Cost.)³⁶⁹ senza al contempo rinunciare allo svolgimento di una attività lavorativa passa attraverso un'ottimale programmazione dei tempi di vita: esigenza ravvisata «espressamente dal legislatore nell'ambito del rapporto di lavoro *part-time*», ma che sussiste, «anche se in maniera meno pressante, [pure] all'interno del rapporto di lavoro a tempo pieno». Nell'affrontare il delicato tema della conciliazione fra vita e lavoro, non va infatti dimenticato che la Corte di Cassazione ha riconosciuto «una sua specifica importanza»³⁷⁰ al tempo libero, introducendo alcuni rilevanti limiti al potere dell'imprenditore di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa³⁷¹. Fondamentale si rivela, dunque, il riconoscimento in capo al lavoratore dell'interesse al mantenimento del medesimo orario di lavoro in considerazione di particolari esigenze familiari³⁷² e del corrispondente obbligo per il datore di lavoro di «favorire il contemperamento delle esigenze professionali e di quelle familiari della donna lavoratrice»³⁷³, cooperando «in buona fede per l'assegnazione dei dipendenti a turni di lavoro compatibili con le loro esigenze familiari, specie quando la determinazione di un orario piuttosto che di un altro non comporti, per l'azienda, modifiche organizzative»³⁷⁴ e comunicando eventuali variazioni dell'orario con congruo anticipo per permettere al dipendente una «ragionevole programmazione del proprio tempo in relazione agli impegni lavorativi»³⁷⁵.

Pur certamente lodevoli, le interpretazioni proposte dalla giurisprudenza non sono però da sole sufficienti a garantire un effettivo bilanciamento fra lavoro e vita privata, per il quale risulta indispensabile poter usufruire di misure conciliative efficaci: benché la direzione intrapresa dal legislatore, più volte intervenuto sul punto, sia senz'altro corretta, ciò non significa che gli interventi riformatori fin qui introdotti non presentino tuttavia significative criticità.

Anzitutto, l'attribuzione alla lavoratrice madre – prevista dall'4, co. 24, lett. *b*, l. n. 92/2012 – di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un massimo di sei mesi (art. 5, d.m. 22 dicembre 2012; cfr. la circolare dell'Inps n. 48 del 28 marzo 2013 e, da ultimo, il d.m. 28 ottobre 2014), rischia di disincentivare le madri lavoratrici dall'avvalersi del principale strumento offerto dall'ordinamento italiano per sostenere la genitorialità: la possibilità di ottenere tali *voucher* è infatti subordinata alla rinuncia della lavoratrice ad un mese di congedo parentale a lei spettante per ogni quota mensile richiesta.

³⁶⁹ Sulla costituzionalizzazione della funzione di cura della donna v. Ales 2008, pp. 533 ss.

³⁷⁰ Tutte le citazioni che precedono sono tratte da Cass. 21 maggio 2008, n. 12962, in *MGC*, 2008, p. 776: su tale pronuncia v. Bolego 2008, p. 825. *Contra* Cass. 16 aprile 1993, n. 4507, in *RGL*, 1994, II, p. 1052.

³⁷¹ Sul potere dell'imprenditore di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa (riconosciuto da Cass. 16 aprile 1993, n. 4507, in *RIDL*, 1993, II, p. 684; Pret. Milano 3 maggio 1994, in *OGL*, 1994, p. 278) v. Fenoglio 2012, pp. 136 ss.

³⁷² V. Pret. Milano 20 maggio 1992, in *RIDL*, 1993, II, p. 816, con la quale è stato riconosciuto il diritto del lavoratore a far valere esigenze personali ostative al nuovo orario che il datore avrebbe dovuto tenere in considerazione in ottemperanza agli obblighi di buona fede e correttezza.

³⁷³ Pret. Busto Arsizio 20 maggio 1993, in *D&L*, 1994, p. 143, che ha riconosciuto in capo all'imprenditore l'esistenza di «un vero e proprio obbligo di favorire il contemperamento delle esigenze professionali e di quelle familiari della donna lavoratrice», precisando subito dopo che «analogo discorso potrebbe riguardare anche l'uomo, a certe condizioni».

³⁷⁴ Trib. Lecce, 18 agosto 2003, in www.dejure.it; Trib. Bologna 10 aprile 2007, a quanto consta inedita.

³⁷⁵ Cass. n. 12962/2008, cit.

Le perplessità che emergono di primo acchito rispetto ad una norma che prevede il baratto fra un'agevolazione economica e un diritto soggettivo accrescono ulteriormente se si considera che lo scambio fra denaro e tempo deve avvenire *hic et nunc*, al termine del congedo di maternità, benché il diritto al congedo parentale possa essere esercitato in un arco di tempo assai dilatato che si estende fino agli otto anni di vita del figlio³⁷⁶: ponendo la lavoratrice dinnanzi ad un bivio, la cui scelta condiziona inevitabilmente la sua futura capacità di far fronte alle esigenze di cura del figlio, la norma in questione pare dunque contrastare con lo spirito della direttiva europea sui congedi parentali che riconosce il diritto al congedo ai lavoratori proprio allo scopo di garantire la possibilità per i genitori di prendersi cura dei figli «fino a una determinata età»³⁷⁷.

Benché nel corso del primo anno di sperimentazione abbia ottenuto uno scarso successo³⁷⁸, la misura introdotta dalla legge Fornero ha ricevuto l'apprezzamento dell'Oil che, nel rapporto *Maternity and Paternity at Work* pubblicato il 13 maggio 2014, ha ravvisato in essa un incentivo per le donne a tornare presto al lavoro al contempo non sacrificando le proprie responsabilità familiari. Tale scopo, tuttavia, avrebbe meglio potuto esser perseguito mediante altre vie, con cui indurre le donne a non prolungare oltremodo l'assenza dal lavoro senza però delegare *in toto* l'attività di cura ad un terzo: è quel che, su suggerimento della direttiva 2010/18³⁷⁹, hanno provato a fare alcuni Paesi europei, ove è stato ammesso l'utilizzo del congedo parentale in maniera oraria. È il caso, ad esempio, della Spagna – ove tale possibilità è riconosciuta in relazione al congedo di maternità e paternità, previo accordo con il datore di lavoro³⁸⁰ – nonché dell'Olanda e del Belgio, Paese – quest'ultimo – ove i lavoratori sono messi nella condizione di scegliere se fruire di un congedo per un periodo continuativo pari a quattro mesi o se dimezzare il proprio orario di lavoro per otto mesi o ridurlo di un quinto per un periodo di venti mesi (Oil 2014, p. 68).

A lungo auspicata anche in Italia³⁸¹, tale misura è stata introdotta con la legge di stabilità per il

³⁷⁶ È quantomeno curioso notare come lo stesso Governo in seno al quale tale norma ha visto la luce avesse segnalato – nel *Piano nazionale per la famiglia*, presentato dal Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2012 – l'opportunità di innalzare addirittura a diciotto anni il periodo entro il quale i genitori possono usufruire del congedo parentale, rimarcando l'importanza di «dare copertura alle esigenze connesse ad una fase evolutiva particolarmente complessa del minore, [...] che richiedono un più assiduo supporto familiare».

³⁷⁷ V. la clausola 2 dell'accordo quadro in materia di congedo parentale recepito dalla direttiva 2010/18 adottata l'8 marzo 2010. In tal senso cfr. Gottardi 2012a, p. 617, a cui si rinvia per un'analisi dettagliata dei numerosi profili critici della norma in questione. Per un giudizio maggiormente positivo v. Brollo 2013, pp. 123 s.

³⁷⁸ Nel 2013 il numero di domande presentate è stato così basso che soltanto un terzo del *budget* annuale di 20 milioni di euro è stato assegnato mediante *voucher*: benché le risorse disponibili consentissero di erogare *voucher* a 11.000 lavoratrici, sono infatti pervenute solo 3.762 domande; sono stati inoltre accreditati soltanto 1.994 asili nidi sulle oltre 8.200 strutture pubbliche e private presenti sul territorio nazionale. Le ragioni di tale insuccesso sono dovute almeno in parte alla scarsa pubblicità che ha accompagnato l'introduzione di tale provvedimento e alle modalità operative previste per la domanda, che doveva essere effettuata esclusivamente in via telematica secondo il meccanismo del *click day*.

³⁷⁹ Secondo cui «gli Stati membri e/o le parti sociali possono [...] stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori».

³⁸⁰ V. gli artt. 48.4.10 e 49 dell'*Estatuto de los trabajadores*. Sul punto cfr. De Heredia Ruiz 2007, pp. 119 s.

³⁸¹ La necessità di procedere ad una «verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di *part-time*, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio» era rimarcata dall'intesa in materia di «azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra vita e lavoro» sottoscritta il 7 marzo 2011 da Governo e parti sociali ed è stata successivamente ribadita nel *Piano nazionale per la famiglia*, presentato dal Consiglio dei Ministri nel giugno dell'anno seguente.

2013³⁸². Dalla sua applicazione potrebbero derivare vantaggi non irrilevanti: anzitutto per la lavoratrice, che può conservare il proprio patrimonio professionale evitando periodi troppo lunghi di assenza dal lavoro, al contempo dedicandosi ai figli per una parte della giornata o della settimana; per il lavoratore padre, poiché – come dimostra la felice esperienza olandese³⁸³ – la possibilità di beneficiare del congedo parentale su base *part-time*, incidendo in maniera meno significativa sul suo reddito, potrebbe indurlo ad usufruire di un diritto a cui, fino ad ora, gli uomini hanno quasi sempre rinunciato; ma anche per le aziende, che dovrebbero far fronte ad assenze dei propri dipendenti di durata assai più breve. Nonostante gli evidenti benefici che possono derivare dal godimento “a ore” del congedo parentale, l’operatività di tale misura è stata tuttavia posta in *stand-by* per alcuni mesi a causa dei dubbi in ordine al livello di contrattazione a cui il legislatore ha affidato il compito di stabilire le modalità operative di utilizzo di tale misura, giacché la norma in questione contiene un generico rinvio alla «contrattazione di settore». Usciti da questa *impasse* in seguito ad una risposta ad interpello con cui il Ministero del lavoro ha chiarito che anche gli accordi di secondo livello sono abilitati ad intervenire in materia³⁸⁴, il carattere fortemente innovativo della misura prevista sul finire del 2012 non ha, ad ogni modo, potuto trovare ancora piena esplicazione: poco numerosi sono infatti gli accordi con cui finora le parti sociali hanno garantito l’operatività della norma³⁸⁵, che rischia di rimanere così confinata sul mero piano simbolico.

Ed è proprio soltanto sul piano simbolico che può trovare apprezzamento un’altra misura introdotta dal Governo Monti, dalla quale avrebbe tuttavia potuto derivare una profonda revisione capace di reimpostare finalmente «su basi di autentica parità dei genitori rispetto alle esigenze della prole la disciplina dei rapporti di lavoro» (Izzi 2005, p. 339). Com’è noto, l’art. 4, co. 24, lett. a, della l. n. 92/2012 ha affiancato al congedo di paternità operante in caso di morte o grave infermità della madre, già riconosciuto dal d.lgs. n. 151/2001, un congedo di paternità – per così dire – “fisiologico”. Il carattere fortemente innovativo di tale misura risulta tuttavia in gran parte compromesso dalla quantificazione del periodo di astensione cui il padre ha diritto, pari ad un

³⁸² Art. 32, co. 1 *bis*, d.lgs. n. 151/2001, così come modificato dall’art. 1, co. 339, lett. a, l. 24 dicembre 2012, n. 228, su cui v. Rivellini 2013, p. 2369.

³⁸³ In Olanda, la possibilità di usufruire del congedo parentale in maniera *part-time* ha inciso notevolmente sull’utilizzo del congedo parentale da parte dei lavoratori padri: se nel 2003 soltanto il 15% esercitava il proprio diritto, nel 2011 si è avvalso del congedo parentale il 27% dei padri lavoratori. Cfr. Oil 2014, p. 68.

³⁸⁴ V. la risposta del 22 luglio 2013 all’interpello presentato da Cgil, Cisl e Uil. Contraddicendo quanto ivi affermato dal Ministero del lavoro, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha tuttavia precisato che, nel pubblico impiego, è necessario «attendere il recepimento [della norma] attraverso il contratto collettivo di comparto o la contrattazione quadro» (nota prot. n. 45298 del 7 ottobre 2013), bloccando così di fatto la possibilità di usufruire di tale misura di conciliazione. Alla luce di tale *impasse* si spiega probabilmente la scelta del legislatore più recente di delegare il governo ad intervenire in materia, estendendo ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni la possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato (art. 1, co. 9, lett. h, del c.d. *Jobs act*).

³⁸⁵ Si segnala l’accordo integrativo aziendale per il personale dipendente della *Vorwerk Folletto* siglato il 22 aprile 2014, con cui le parti sociali hanno previsto che un mese di congedo parentale equivale a 168 ore di congedo, stabilendo che i lavoratori che scelgono di usufruire del congedo parentale a ore devono garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a tre ore continuative. Maggiormente rigidi sono i vincoli previsti dall’accordo territoriale per i dipendenti degli studi professionali nella provincia autonoma di Bolzano sottoscritto il 20 giugno 2014, secondo cui «l’assenza per il congedo parentale a ore dovrà comunque essere fatta compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro e tenendo conto degli impegni ed esigenze familiari della lavoratrice o del lavoratore. [...] In caso di mancato accordo sulle date e/o le ore di assenza con il datore di lavoro, la lavoratrice o il padre lavoratore potrà usufruire del congedo parentale a ore solamente se garantisce una prestazione lavorativa per almeno la metà delle ore lavorative previste per ogni giornata interessata dal congedo a ore».

giorno entro cinque mesi dalla nascita del figlio, a cui possono eventualmente aggiungersene altri due «anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima». Si tratta evidentemente di ben poca cosa rispetto al congedo di paternità bisettimanale di cui si sta, pur faticosamente, discutendo in seno all'Unione europea nell'ambito della proposta di modifica della direttiva sulla protezione della maternità³⁸⁶, nonché rispetto alle disposizioni adottate da altri legislatori europei: benché il carattere obbligatorio del congedo sia riconosciuto soltanto in Portogallo³⁸⁷, paiono in effetti piuttosto efficienti i modelli di *welfare* adottati nel nord Europa – ove il congedo di paternità può raggiungere la soglia di tre mesi³⁸⁸ – e in altri Paesi europei, come Regno Unito, Francia, Spagna, ove la durata del congedo è più modestamente fissata in un periodo, mediamente, pari a due settimane³⁸⁹.

Oltre alla durata così breve da apparire irrisoria, del congedo di paternità riconosciuto dalla normativa italiana colpiscono inoltre le modalità di fruizione, basate su di un difficile «gioco a incastro» (Gottardi 2012a, p. 613) fra i periodi di astensione fruiti dalla madre e dal padre. Subordinando la possibilità per il padre di beneficiare dei due ulteriori giorni di congedo alla preventiva rinuncia della madre ad un periodo equivalente di «astensione obbligatoria» dal lavoro, tale disposizione si pone in rotta di collisione con la norma che sanziona penalmente la violazione del divieto di lavoro operante nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto (oppure nel mese precedente e nei quattro successivi; v. artt. 16 e 18, d.lgs. n. 151/2001). Oltretutto, l'effettivo esercizio del diritto al congedo di paternità facoltativo non pare certo incentivato dalla sua qualificazione in veste derivata dalla corrispondente rinuncia della madre: gli adempimenti burocratici necessari per poter esercitare tale diritto – consistenti nell'obbligo di comunicare al datore di lavoro, in forma scritta e con un anticipo di almeno quindici giorni, le date in cui il lavoratore intende fruire del congedo e di allegare alla richiesta una dichiarazione della madre (che deve essere presentata anche al datore di lavoro di quest'ultima) con cui si impegna a non fruire del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre (v. la circolare Inps n. 40 del 14 marzo 2013) – paiono infatti sproporzionati rispetto alla

³⁸⁶ V. la *Risoluzione legislativa del Parlamento europeo sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*, 20 ottobre 2010, COM (2008) 637. Su tale proposta di direttiva e sul suo difficile iter verso l'approvazione v. Gottardi 2012b, pp. 990 ss.

³⁸⁷ In Portogallo la durata del congedo di paternità è pari a 20 giorni, di cui 10 (a cui se ne aggiungono altri due in caso di parto multiplo) hanno carattere obbligatorio: v. art. 43 del *Código do Trabalho*.

³⁸⁸ È il caso dell'Islanda: Oil 2014, p. 53.

³⁸⁹ Nel Regno Unito il *Paternity and Adoption Leave Regulations 2002* riconosce il diritto ad un congedo di paternità in misura variabile fra una o due settimane (Collins, Ewing, McColgan 2012, pp. 383 s.); il congedo di paternità è previsto anche in Francia in misura pari a 11 giorni consecutivi, elevati a 18 in caso di nascite multiple (art. 1225-35 *code du travail*). Merita inoltre di essere segnalato il progetto avanzato dal legislatore spagnolo, che si è impegnato ad estendere ad un mese la durata del congedo attualmente fissata in tredici giorni, elevabile in caso di parto, adozione o accoglimento multiplo per ulteriori due giorni per ciascun figlio a partire dal secondo: v. l'art. 48 bis, *Estatuto de los trabajadores*, così come modificato dalla *Ley Orgánica* 23 marzo 2007, n. 3, relativa all'uguaglianza effettiva tra donne e uomini. La nona disposizione transitoria di tale testo normativo prevede infatti l'impegno del Governo ad ampliare in modo progressivo e graduale la durata del congedo di paternità fino a quattro settimane, entro sei anni dall'entrata in vigore della legge: termine che è però stato oggetto di numerose proroghe senza che l'estensione sia stata finora realizzata. Sul punto v. De Heredia Ruiz 2007, pp. 101 ss. Per un quadro delle disposizioni adottate dai legislatori europei in materia di congedo di paternità v. Isfol 2012.

sua esigua consistenza.

Modesta durata del congedo e modalità di fruizione complesse paiono dunque delineare una misura capace di consentire tutt'al più «una breve “vacanza”» al lavoratore padre (Brollo 2013, p. 122), non riuscendo viceversa a favorire la promozione di un'effettiva condivisione dei ruoli familiari. Nonostante le buone intenzioni, al legislatore italiano è dunque finora mancata la forza di introdurre misure capaci di traghettare la nostra società verso la “famiglia modello pinguino”: la perfetta collaborazione che caratterizza le coppie di volatili, non a caso assunte a simbolo del *work-life balance* grazie alla loro capacità di avvicinarsi armonicamente nei turni di pesca e di cura della famiglia, continua dunque ad essere un orizzonte lontano.

3.1. Novità in vista: la direzione di marcia tracciata nel c.d. *Jobs act*

Nell'anno europeo che avrebbe dovuto essere dedicato al tema del *work-life balance*³⁹⁰, è senza dubbio apprezzabile che il legislatore abbia continuato a mostrare interesse per la promozione della «conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro» come dimostra l'espressa menzione di tale tema fin dal titolo del c.d. *Jobs act*, che delega il Governo ad intervenire in materia (art. 1, co. 9, l. n. 183/2014). Senza poter ancora entrare nel vivo delle questioni visto il carattere programmatico delle linee guida dettate dalla legge delega, è ad ogni modo possibile formulare qualche ipotesi sulle intenzioni perseguite dal Governo attualmente in carica e abbozzare un primo, provvisorio giudizio in ordine alla direzione di marcia intrapresa.

Stando a quanto indicato nella legge delega³⁹¹, il primo passo verso una maggiore tutela delle donne dovrebbe condurre all'estensione dell'indennità di maternità, «eventualmente anche in modo graduale [...] a tutte le categorie di donne lavoratrici». L'obiettivo non è certo quello della piena generalizzazione della tutela, pur da tempo auspicata da parte di chi ritiene che il «conflitto di difficile soluzione tra la *logica assicurativa* sottesa alle prestazioni [...] e il lavoro atipico» non possa essere risolto mediante progressive estensioni delle tutele, essendo piuttosto necessario «adottare una strategia completamente diversa, che promuova la costituzione di uno zoccolo di prestazioni di stampo universalistico, accessibili a tutti i cittadini» (Berton, Richiardi, Sacchi 2009, p. 198). In maniera meno velleitaria – e anche meno pericolosa, giacché la trasposizione della maternità «nei lidi dei diritti di cittadinanza [...] finirebbe per coincidere con un abbassamento della tutela per le lavoratrici subordinate, soprattutto per quelle a elevato reddito» (Gottardi 2002, p. 663) – è possibile immaginare che il Governo intenda limitarsi a rafforzare la tutela al di fuori dei confini del lavoro subordinato.

Tale obiettivo potrebbe essere raggiunto, innanzitutto, procedendo all'uniformazione della protezione garantita alle lavoratrici iscritte alle casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, mettendo ordine nel ginepraio che caratterizza oggi i vari regimi. Risultati significativi potrebbero inoltre essere raggiunti se, nel dare attuazione alla delega, venissero eliminati i requisiti contributivi minimi previsti affinché le lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps possano

³⁹⁰ La candidatura del tema in questione non è andata a buon fine: al 2014 non è stato infatti attribuito alcun tema specifico (http://europa.eu/about-eu/basic-information/european-years/index_it.htm).

³⁹¹ Per un commento ai criteri direttivi dettati dalla l. n. 183/2014 in materia di conciliazione vita-lavoro v. Voza 2015, p. 13 ss.

beneficiare dell'indennità di maternità³⁹², generalizzando così la regola operante nell'area del lavoro dipendente ove è riconosciuta l'assenza di correlazione fra il raggiungimento di una determinata anzianità assicurativa e il diritto a percepire l'indennità, di modo che quest'ultima spetta anche nel caso in cui non vi sia stata effettiva prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con il periodo di congedo di maternità³⁹³. L'intervento normativo potrebbe inoltre spingersi più in là, superando la disposizione che attualmente subordina all'astensione lavorativa l'erogazione dell'indennità di maternità nei confronti delle esercenti attività libero-professionale iscritte alla gestione separata dell'Inps³⁹⁴. Tenendo conto che tale vincolo finisce per indurre la categoria in questione a dover scegliere tra la rinuncia all'indennità di maternità e la dichiarazione di una condizione d'inattività forzata spesso non veritiera (giacché l'interruzione del lavoro rischia di determinare la disaffezione dei clienti), pare in effetti auspicabile permettere alle libero-professioniste di continuare a svolgere il proprio lavoro, eventualmente ad un ritmo rallentato, potendo ad ogni modo far affidamento sulla prestazione previdenziale.

Proprio nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps si rivolge anche un altro intervento promesso nella legge delega, che intende estendere alle lavoratrici madri parasubordinate il diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro. L'obiettivo è dunque quello di garantire anche a queste ultime l'operatività del principio dell'automaticità delle prestazioni di cui all'art. 2116 cod. civ., cosicché – al pari delle lavoratrici subordinate – possano beneficiare dell'indennità di maternità anche qualora il datore di lavoro abbia ommesso il versamento dei contributi. Come dimostra una recente pronuncia del Tribunale di Bergamo, tale esito può in realtà già essere raggiunto in via interpretativa. Risultano infatti inutilizzabili nei confronti del lavoro parasubordinato gli argomenti che giustificano l'esclusione del lavoro autonomo dal campo di operatività della regola dell'automatismo delle prestazioni previdenziali che, com'è noto, si fondano sul principio dell'autoresponsabilità dell'obbligazione contributiva: a ben vedere, infatti, «nel caso di collaborazioni a progetto i contributi sono versati da parte del committente anche per la quota a carico del lavoratore», con la conseguenza che, diversamente dal lavoratore autonomo e al pari del lavoratore subordinato, «il collaboratore non ha alcun sistema per costringere il committente a versare i contributi dovuti in favore dell'Inps». Se tale interpretazione non fosse corretta, l'art. 2116 cod. civ. si porrebbe peraltro in rotta di collisione con l'art. 3 Cost., giacché sarebbe difficilmente giustificabile la differenza di trattamento riservata a lavoratori che si trovano in situazioni di fatto analoghe, tanto più considerando che i redditi da collaborazione sono assimilati ai fini fiscali a

³⁹² L'indennità di maternità viene loro erogata a condizione che nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del periodo di congedo risultino effettivamente accreditati alla gestione separata almeno 3 mensilità di contribuzione: art. 5, co. 2, decreto del Ministero del lavoro 12 luglio 2007. Particolari requisiti sono previsti anche nei confronti delle addette ai servizi domestici e familiari, che per poter beneficiare dell'indennità devono aver versato 52 contributi settimanali nei 24 mesi che precedono l'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi che precedono l'inizio dell'astensione stessa: art. 4, d.p.r. 31 dicembre 1971, n.1403.

³⁹³ Cass. 24 agosto 1995, n. 8971, in *LPO*, 1995, p. 2238.

³⁹⁴ Cfr. l'art. 2 del decreto del Ministero del lavoro 12 luglio 2007, secondo cui l'astensione lavorativa deve a tal fine essere attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

quelli da lavoro dipendente³⁹⁵. Ciò non toglie che un intervento normativo chiarificatore – già più volte ventilato³⁹⁶ – non guasterebbe, soprattutto tenendo conto che l'Inps (a differenza dell'Inail: v. Nuzzo 2014, p. 760) abbraccia ormai da tempo l'orientamento restrittivo. Occorre però sottolineare il carattere controproducente di un'eventuale estensione dell'operatività del principio limitatamente alla sola tutela per la maternità: se, come sembrerebbe dal testo della legge delega, il Governo seguisse tale strada, la novella potrebbe infatti prestarsi ad essere letta *a contrario*. L'espressa garanzia del diritto all'indennità di maternità per le lavoratrici parasubordinate anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro rischierebbe infatti di esser considerata un'eccezione alla regola dell'inoperatività dell'art. 2116 cod. civ. nei confronti degli iscritti alla gestione separata, ostacolando lo sviluppo dell'interpretazione estensiva dell'operatività del principio. Ragione per cui, piuttosto che un rattoppo mal fatto, potrebbe in fin dei conti risultare preferibile il silenzio normativo.

Facendo proprie alcune delle proposte avanzate negli anni più recenti, la legge delega mira inoltre ad «armonizzare» – o, addirittura, «eliminare», secondo il termine utilizzato nel testo originario del disegno di legge – il regime delle detrazioni per il coniuge a carico (che opera anche per i percettori di reddito piuttosto elevato), prevedendo in sua sostituzione un non meglio precisato sistema di *tax credit* per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo: l'obiettivo di tale modifica, che ricalca le proposte già avanzate da noti economisti (Boeri, Figari 2011; Rossetti, Vuri, De Luca 2012), dovrebbe essere quello di stimolare l'occupazione femminile – la cui temporanea uscita dal mercato del lavoro per esigenze familiari spesso si traduce in un abbandono definitivo – favorendo le coppie in cui entrambi i coniugi lavorano nonché le *single* che percepiscono un reddito modesto. Pare tuttavia difficile eludere il rischio che, in un simile momento di crisi, tale misura si ripercuota sulle famiglie in cui uno dei potenziali percettori del reddito (non necessariamente di genere femminile) ha perso il lavoro: l'introduzione di una simile innovazione non può dunque prescindere dal rafforzamento del sistema degli ammortizzatori sociali, di cui pure in effetti il c.d. *Jobs act* intende occuparsi.

Oltre ad incentivare la partecipazione delle donne al lavoro e ad incrementare le tutele per queste ultime, la legge delega mira ad introdurre norme specificamente dirette a favorire il contemperamento fra vita privata e lavoro. La strada a tal fine imboccata, tuttavia, non sembra al momento particolarmente innovativa, traducendosi nella mera «incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, [...] anche attraverso il ricorso al telelavoro». La creatività mostrata nel corso degli anni dalle parti sociali – che ha dato luogo ad un proficuo laboratorio in cui sono state via via sperimentate misure volte a favorire l'individualizzazione dell'orario di lavoro, alcune destinate ad essere poi recepite in fonti legislative (come la banca delle ore), altre meno note e fortunate (come gli orari ad isole e gli orari a menù; cfr. Fenoglio 2012, pp. 220 ss.) – rende certamente facile comprendere perché la contrattazione collettiva continui ad esser considerata il canale privilegiato per mezzo del quale sperimentare ed introdurre nuovi strumenti di contemperamento fra lavoro e famiglia. Il mero rinvio alle parti sociali non pare tuttavia sufficiente per imprimere una svolta significativa in materia; né

³⁹⁵ Trib. Bergamo, 12 dicembre 2013, in *RIDL*, 2014, II, p. 436, da cui sono tratte tutte le citazioni. In dottrina v. Nuzzo 2014, pp. 757 ss.; l'interpretazione estensiva del principio dell'automaticità della prestazione era già stata auspicata da Canavesi 2008, p. 55.

³⁹⁶ Sui vari progetti di legge a tal proposito presentati v. Cazzola 2014.

particolarmente innovativo è il riferimento al telelavoro, chiamato in causa quale esempio di “flessibilità buona” nonostante la sua scarsissima diffusione.

Meglio sarebbe, piuttosto, riflettere sull’opportunità – prospettata in un disegno di legge presentato nel gennaio 2014 alla Camera dei deputati e lì arenatosi³⁹⁷ – di introdurre nel nostro ordinamento il c.d. *smart working*: non una nuova tipologia contrattuale ma una nuova modalità – flessibile e semplificata – di lavoro “da remoto” che potrebbe essere utilizzata da tutti i lavoratori che svolgano mansioni con questa compatibili, così da agevolare effettivamente la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Già sperimentato in alcune aziende³⁹⁸, il c.d. *smart working* si fonda su un forte elemento di flessibilità che concerne, in particolare, l’orario e la sede di lavoro, in modo da consentire al lavoratore – grazie all’ausilio delle nuove tecnologie – ampia autonomia in merito al luogo ed ai tempi di svolgimento della prestazione lavorativa, a condizione che siano raggiunti i risultati e gli obiettivi stabiliti entro le scadenze previste. Assai più elastico e meno oneroso per le imprese rispetto al telelavoro³⁹⁹, questo strumento consentirebbe ai lavoratori di auto-organizzare la propria attività scegliendo quando lavorare in azienda e quando da casa: la prestazione svolta a distanza (senza alcun obbligo relativo all’utilizzo di una postazione fissa), in particolare, non dovrebbe eccedere il 50% dell’orario di lavoro normale e potrebbe essere “spalmata” in modo verticale o orizzontale, al fine di consentire ai lavoratori di soddisfare le proprie esigenze conciliative, al contempo limitando il rischio di esclusione dalle dinamiche aziendali e della conseguente riduzione delle possibilità di carriera.

L’introduzione di una simile misura necessiterebbe tuttavia di una presa di coraggio da parte del legislatore di cui, tuttavia, allo stato non c’è traccia. Non può infatti ravvisarsi il segno di un vero e proprio intervento riformatore, che conduca al riconoscimento di nuovi diritti nei confronti di coloro che siano portatori di significative esigenze di conciliazione, neppure nella proposta di riconoscere la «possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute». Tale cessione non è attualmente inibita, dal momento che per i giorni di ferie maturati sulla base delle disposizioni contrattuali in eccesso al periodo minimo di quattro settimane all’anno non vale il principio costituzionale e comunitario dell’irrinunciabilità. La sua formalizzazione in un testo normativo – sul modello della c.d. *loy Mathys* recentemente approvata in Francia⁴⁰⁰ – potrebbe tuttavia rivelarsi controproducente, lasciando passare il messaggio per cui la possibilità di prendersi cura di un familiare malato non costituisce un diritto

³⁹⁷ V. il d.d.l. C-2014 rubricato *Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro*, presentato il 29 gennaio 2014 alla Camera dei deputati per iniziativa dei deputati Mosca e altri.

³⁹⁸ È il caso di *Mars Italia*, *Tetrapak*, *Barilla* e *Vodafone Italia*: su tali sperimentazioni v. <http://www.osservatori.net>.

³⁹⁹ In materia di sicurezza sul lavoro, in particolare, il disegno di legge – a causa dell’impossibilità per il datore di lavoro di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa – intenderebbe porre in capo all’imprenditore soltanto l’obbligo di informare il lavoratore dei rischi connessi alla prestazione e di monitorare periodicamente le condizioni di lavoro mediante un colloquio annuale con il dipendente, sul quale incomberebbe un dovere di cooperazione all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Va poi segnalato che la proposta di legge mira ad introdurre incentivi di carattere fiscale e contributivo in relazione alle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell’attività effettuata in regime di *smart working*.

⁴⁰⁰ La legge francese 9 maggio 2014, n. 459, ha tratto ispirazione dall’esperienza dei genitori del piccolo Matys, che per accudire il figlio gravemente malato avevano potuto beneficiare delle ferie cedute dai propri colleghi: il travagliato *iter* verso l’approvazione del testo normativo – che prevede una rinuncia anonima e senza alcun corrispettivo a giorni di riposo a vantaggio di un collega genitore di un figlio di meno di 20 anni gravemente malato, handicappato o vittima di un incidente – è illustrato nel sito <http://www.dunpapi-lonauneetoile.fr>.

garantito dall'ordinamento ma una condizione che si verifica grazie alla solidarietà fra lavoratori.

La speranza che il legislatore delegato sappia schiacciare l'acceleratore sul pedale della conciliazione si aggrappa dunque all'ultima parte del co. 9 dell'unico articolo del *Jobs act*, che – oltre a proporre di integrare l'«offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico e privato dei servizi alla persona» e di introdurre «congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere» – enuncia l'intenzione di procedere alla «semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro», riordinando le «procedure connesse alla promozione di azioni positive» ed effettuando una «ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese»⁴⁰¹. Si tratta tuttavia di indicazioni troppo generiche che ancora non consentono di valutare il possibile impatto della riforma sull'occupazione femminile nel nostro Paese. Per trovare risposta occorrerà dunque attendere i tempi necessari per l'approvazione dei decreti legislativi, in attesa dei quali non resta che sperare che le risorse a disposizione vengano adoperate in maniera più saggia rispetto a quanto proposto dall'originario disegno di legge di stabilità per il 2015, con cui si intendeva riconoscere un *bonus bebé* di stampo pressoché universalistico⁴⁰²: assai più ragionevole pare investire il *budget* a disposizione per introdurre misure di conciliazione innovative e potenziare i servizi per l'infanzia, giacché proprio tali lacune costituiscono, come subito si vedrà, le principali ragioni di rinuncia al posto di lavoro da parte delle donne.

4. Quando la conciliazione fallisce: le dimissioni delle lavoratrici

La mancata corrispondenza tra la quantità e la qualità degli interventi normativi con cui si è cercato di facilitare il contemperamento fra vita familiare e attività lavorativa è testimoniata dal fatto che la conciliazione fra lavoro e vita familiare continua ad essere un *rebus* di assai difficile soluzione. Analizzando le ragioni addotte dalle numerose lavoratrici che nel periodo successivo alla nascita di un figlio hanno scelto di rinunciare alla propria vita professionale⁴⁰³ emerge in effetti

⁴⁰¹ La legge delega precisa che i futuri interventi normativi dovranno trovare applicazione anche nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze pubbliche, ai quali dovrà essere estesa la possibilità di fruire del congedo parentale frazionato (su cui v. *supra*, § 3) e delle altre «misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» già operative nel settore privato, fra cui quelle dettate dalla l. n. 92/2012, che (ad eccezione dei *voucher* per *baby sitter* e asili nido, il cui campo di operatività è stato espressamente esteso dal d.m. 28 ottobre 2014) non sono direttamente applicabili ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 1, co. 7 e 8). Come rileva Calafà 2014, p. 157, è tuttavia «stravagante che gli strumenti per favorire la conciliazione nel lavoro pubblico [siano] inseriti in due sedi diverse, trattate da diverse commissioni parlamentari nel medesimo periodo»: è infatti attualmente in discussione parlamentare anche un disegno di legge delega sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione (S. 1577, presentato il 23 luglio 2014) nella quale si enfatizza la flessibilità di orario, il lavoro ripartito, il telelavoro e l'organizzazione di servizi di assistenza all'infanzia. Il rischio è che «l'omogeneizzazione delle regole nel lavoro pubblico e privato [sia] più apparente che reale».

⁴⁰² Originariamente era stato infatti proposto di riconoscere il *bonus* a tutte le neo-mamme il cui reddito familiare fosse inferiore 90.000 €, soglia poi opportunamente abbassata in sede di discussione parlamentare a 25.000 €: così l'art. 1, comma 125, l. m. 190/2014.

⁴⁰³ Secondo la Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri redatta dal Ministero del lavoro, nel 2013 si sono dimesse 21.282 lavoratrici madri, mentre sono 2.384 i padri lavoratori che hanno rinunciato al lavoro. Quanto

un quadro piuttosto desolante, giacché la stragrande maggioranza delle donne dimissionarie motiva la propria scelta facendo riferimento all'incompatibilità tra l'attività lavorativa e le esigenze di cura della prole⁴⁰⁴. La situazione è poi tanto più grave se si considera che si tratta di una strada spesso senza ritorno⁴⁰⁵, non solo a causa del permanere di una sorta di "vizio culturale" che induce alcune donne a dedicarsi esclusivamente alla cura della propria famiglia anche quando le esigenze di conciliazione si sono ormai attenuate, ma soprattutto per la difficoltà di riaccedere al mercato del lavoro: non infrequente è così il passaggio al lavoro irregolare, spesso considerato accettabile per il tendenziale minore impiego orario, che ne consente il contemperamento con le esigenze familiari, e per la possibilità di ridurre artificialmente il reddito del nucleo familiare ottenendo così sgravi fiscali e sussidi economici⁴⁰⁶.

Considerata l'estrema delicatezza della fase conclusiva del rapporto di lavoro, pare dunque senz'altro apprezzabile l'interesse mostrato dal legislatore nel corso degli ultimi anni verso il tema delle dimissioni. Da tempo era percepita la necessità di un intervento normativo in materia, capace di garantire *in primis* l'effettiva genuinità della scelta del lavoratore e la sua protezione da eventuali pratiche abusive e discriminatorie, ma anche una maggiore consapevolezza della determinazione di recedere dal rapporto nonché al contempo, nell'interesse imprenditoriale, l'univocità del contenuto dell'atto (Altavilla 1987, p. 61). Ciononostante l'istituto delle dimissioni è rimasto a lungo privo di disciplina a causa della difficoltà di raggiungere un compromesso fra l'esigenza fondamentale di assicurare al lavoratore la libertà di scelta del proprio futuro professionale (art. 4 Cost.) e la tutela del lavoratore stesso, verso il quale la libertà di dimissioni può ritorcersi sotto forma di dimissioni estorte o dimissioni in bianco (Levi 2013, pp. 8 s.). Se si escludono gli interventi d'ispirazione protettiva con cui, già da molto tempo, il legislatore ha introdotto l'obbligo di con-

al Piemonte – regione nella quale (grazie alla collaborazione della Consigliera regionale di parità Avv. Alida Vitale e della direttrice della Direzione regionale del lavoro dott.ssa Tiziana Morra, che qui si ringraziano) è stata svolta un'analisi empirica del fenomeno delle dimissioni – il numero di dimissionari è stato pari a 2.178, con 1.796 donne e 382 uomini.

⁴⁰⁴ In Piemonte, nel 2013, 375 lavoratrici hanno dichiarato di essersi dimesse a causa dell'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e l'assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido; 206 a causa dell'assenza di parenti di supporto; 37 a causa dell'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato; 88 a causa della mancata concessione del *part-time* o di un orario flessibile o ancora di una modifica dei turni di lavoro; molte sono inoltre le donne che dichiarano di dimettersi al fine di prendersi cura in maniera esclusiva della prole (374). Le difficoltà conciliative che inducono molte donne a rinunciare all'attività lavorativa in seguito alla nascita di un figlio emergono con evidenza anche dai dati nazionali: sono 8.474 le dimissioni rassegnate per le tre ragioni menzionate connesse alla cura dei neonati (rispettivamente 3.508 a causa del mancato accoglimento al nido, 3.747 per l'assenza di parenti di supporto, 1.219 per ridurre o eliminare gli elevati costi di assistenza al neonato); 1.541 a causa della mancata concessione del *part-time* o di un cambiamento di orario di lavoro; 5.031 al fine di potersi prendere cura in maniera esclusiva del neonato.

⁴⁰⁵ In Piemonte, a distanza di tre anni dalle dimissioni, soltanto il 18% delle donne ha trovato un nuovo lavoro, che tuttavia spesso non è in linea con la precedente esperienza lavorativa: sul punto v. il *paper* curato dall'Ufficio della Consigliera di Parità del Piemonte, S.L.A.L.O.M. – *Supporto al Lavoro per superare l'Alternativa "Lavoratrice o Madre"*, 2013, p. 30.

⁴⁰⁶ Come, ad es., l'assegno per il nucleo familiare oppure l'assegno di mantenimento dal coniuge separato. Sul punto v. Isfol 2007, pp. 99 s., secondo cui il 43% delle donne intervistate dichiara di svolgere lavoro in nero a causa dell'impossibilità di trovare un lavoro regolare; il 12% giustifica la propria scelta alla luce del fatto che le modalità di prestazione d'opera risultano compatibili con i propri vincoli familiari; il 7% dichiara di svolgere tale attività in attesa di rintracciare una nuova occupazione; il 6% ritiene che lo svolgimento del lavoro in nero possa costituire un trampolino di lancio per l'accesso ad una determinata attività, mentre il 5% lo considera funzionale alla propria crescita professionale; il 6% ravvisa nel lavoro irregolare una possibilità per integrare il proprio reddito; infine, il 4% delle intervistate dichiara di svolgere un lavoro in nero per non perdere benefici economici e un altro 4% a causa dell'irregolarità nella residenza.

valida per le dimissioni rassegnate in un arco temporale determinato con riferimento al matrimonio o alla nascita di un figlio⁴⁰⁷, la materia è stata dunque a lungo abbandonata a se stessa, lasciando l'onere di tamponare il vuoto normativo alle parti sociali, che hanno generalmente subordinato la legittimità dell'atto di recesso all'utilizzo della forma scritta (per alcuni esempi v. D'Onghia 2008, p. 341).

Il silenzio del legislatore è stato, ad ogni modo, interrotto dalla l. 17 ottobre 2007, n. 188, che perseguiva il dichiarato obiettivo di porre fine alla pratica vessatoria delle dimissioni in bianco, non di rado utilizzata dai datori di lavoro al fine di aggirare i limiti in materia di licenziamento e i divieti di discriminazione, liberandosi facilmente delle lavoratrici ma anche (seppur più raramente) di dipendenti di sesso maschile: a tal scopo la validità delle dimissioni era subordinata al rispetto di un particolare requisito di forma *ad substantiam*, dovendo queste essere rassegnate mediante appositi moduli che (secondo quanto previsto dal decreto interministeriale del 21 gennaio 2008) avrebbero dovuto essere reperibili *on line*. Al fine di rispondere all'obiettivo antifraudolento perseguito, su questi ultimi dovevano essere indicati un codice alfanumerico progressivo di identificazione e la data di emissione, a partire dalla quale decorreva il periodo quindicinale di validità: la previsione di un termine breve di scadenza rivestiva un'importanza strategica evidente, mirando ad evitare che il datore di lavoro potesse farsi consegnare dai lavoratori i moduli con largo anticipo, utilizzandoli successivamente al momento per lui più opportuno.

Salutata da alcuni come una «misura di civiltà» (D'Onghia 2008, p. 354; cfr. Ballestrero 2008, p. 511), da altri come un «aggravio formalistico, che irrigidisce ulteriormente la mobilità in uscita ed è fonte potenziale di nuove situazioni di incertezza e complicazioni per i datori di lavoro» (Pellacani 2008, p. 178; cfr. Brollo 2013, p. 119, e Ichino 2008, p. 414), la legge in questione è stata immediatamente abrogata all'inizio della sedicesima legislatura (con l'art. 39, co. 10, lett. l, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in l. 6 agosto 2008, n. 133), lasciando così che del problema delle dimissioni tornasse giocoforza ad occuparsi la giurisprudenza⁴⁰⁸: la quale, nel perdurare della latitanza legislativa, ha saputo riconoscere ai lavoratori "involontariamente dimissionari" rimedi giuridici efficaci, capaci tuttavia di apprestare soltanto una tutela *ex post*⁴⁰⁹.

Con una scelta nient'affatto scontata, a distanza di qualche anno il medesimo Parlamento che aveva votato l'abrogazione della l. n. 188/2007 ha ad ogni modo approvato l'introduzione di una nuova e compiuta disciplina delle dimissioni in seno alla l. n. 92/2012. La finalità marcatamente

⁴⁰⁷ V. l'art. 1, co. 4, l. n. 7/1963, ora art. 35, co. 4, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e l'art. 55, co. 4, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, che riunisce l'art. 18 della l. n. 53/2000 e l'art. 12 della l. n. 1204/1971.

⁴⁰⁸ Nel pronunciarsi in materia di dimissioni illegittime, la giurisprudenza ha nel corso del tempo elaborato varie articolazioni casistiche, distinguendo fra le dimissioni determinate da incapacità naturale del lavoratore (cfr. Cass. 6 febbraio 1984, n. 918, in *DL*, 1984, p. 443; Cass. 5 aprile 1991, n. 3569, in *MGL*, 1991, 263; Cass. 20 maggio 2002, n. 7327, in *NGL*, 2002, p. 794; Cass. 15 gennaio 2004, n. 515, in *DL*, 2004, p. 201) e quelle caratterizzate da vizi della volontà, in particolare da errore (cfr. Cass. 19 agosto 1996, n. 7629, in *NGL*, 1996, p. 937), da violenza morale (come la minaccia di licenziamento: cfr. Cass. 1° giugno 1994, n. 5298, in *DL*, 1995, p. 207) o, nel caso delle dimissioni in bianco, da una totale assenza della volontà di recedere dal contratto (Corte app. Milano 11 febbraio 2010 e Trib. Monza 3 aprile 2008, in *RGL*, 2011, II, p. 579; cfr. anche Corte App. Torino 7 gennaio 2003, in *RIDL*, 2003, II, p. 593). Per una puntuale ricognizione della casistica delle cause di annullabilità delle dimissioni v. Meucci 2008, p. 429 ss.

⁴⁰⁹ Trovandosi nella difficile situazione di dover sopperire al silenzio del legislatore, dottrina e giurisprudenza hanno qualificato in modo piuttosto diverso le dimissioni in bianco, a seconda della ragione di invalidità ravvisata. Soltanto in pochi casi tale negozio è stato ritenuto annullabile per un vizio del consenso del lavoratore (Trib. Forlì 30 ottobre 1995, in *RIDL*, 1996, II, p. 857); ben più spesso la lettera di dimissioni sottoscritta in bianco è stata considerata radicalmente nulla ed equiparata ad un licenziamento ingiustificato oppure ad un licenziamento inefficace. Sui diversi modi in cui la giurisprudenza ha qualificato le dimissioni in bianco a seconda della ragione di invalidità ravvisata e sulle notevoli difficoltà riguardanti l'onere probatorio, v. Fenoglio 2011, pp. 579 ss.

antidiscriminatoria che ha caratterizzato fin dal principio gli interventi legislativi in materia – allo scopo di rafforzare la tutela delle lavoratrici, su cui gravano in prevalenza gli oneri di cura familiare – si è qui sovrapposta alla fissazione di nuovi e non secondari obiettivi: il testo normativo si articola infatti in due filoni diversi, l'uno volto a tutelare maggiormente la genitorialità e l'altro a contrastare l'utilizzo di pratiche illecite, accomunati dal comune scopo di garantire la genuinità dell'atto di recesso. In prima battuta, l'art. 4, co. 16, della l. n. 92/2012 ha introdotto una modifica all'art. 55, co. 4, d.lgs. n. 151/2001, estendendo a tre anni dalla nascita del figlio il periodo entro il quale le dimissioni – e ora anche le risoluzioni consensuali del rapporto – rassegnate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre devono essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero. Accanto a tale novella, è stata inoltre prevista – nei commi 17 e ss. della medesima norma – una disciplina generale, secondo cui tutte le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto devono essere convalidate presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro⁴¹⁰, potendo in alternativa essere confermate mediante la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione da parte del lavoratore dimissionario apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto; la mancata convalida comporta la risoluzione del contratto qualora il dimissionario non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito trasmesso dal datore di lavoro a presentarsi presso una delle sedi abilitate alla convalida o ad effettuare la sottoscrizione in calce, mentre la mancata comunicazione dell'invito da parte del datore di lavoro entro trenta giorni dalla presentazione delle dimissioni priva definitivamente di effetto le stesse. Trascorsi ormai un paio di anni dall'entrata in vigore di tali disposizioni, è possibile tentare un primo bilancio dei risultati finora raggiunti.

4.1 Le procedure di convalida delle dimissioni alla prova dei fatti

Com'è stato efficacemente rilevato, la prima delle novità introdotte in materia di convalida delle dimissioni «rappresenta il classico “uovo di colombo”» (Maio 2013, p. 638): il prolungamento del periodo entro cui è garantita la tutela contro eventuali pressioni del datore di lavoro volte ad ottenere le dimissioni della lavoratrice madre (più raramente, del lavoratore padre) ha infatti «la pregevole caratteristica della semplicità applicativa, in quanto si fonda sulla mera protrazione di sistemi già noti e sperimentati dalle imprese, mentre, sul versante delle risorse pubbliche, non necessita di particolari aggravii di spesa o di implementazioni delle conoscenze» (Maio 2013, p. 638).

Proprio nello sfasamento realizzato fra il periodo in cui opera l'obbligo di convalida rispetto al periodo in cui vige il divieto di licenziamento, che termina al compimento di un anno di vita del figlio⁴¹¹, può peraltro essere rintracciato il segno del notevole arricchimento della *ratio* della norma: se prima l'obbligo di convalida delle dimissioni poteva esser considerato prevalentemente come una misura antidiscriminatoria e antielusiva del divieto di licenziamento, nella disposizione

⁴¹⁰ Tale facoltà è stata recepita dall'accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil del 3 agosto 2012 con il quale le parti sociali hanno stabilito che la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale nonché presso sedi ulteriori individuate dai contratti nazionali.

⁴¹¹ Vale la pena precisare che soltanto nel primo anno dalla nascita del figlio la rassegnazione delle dimissioni è equiparata al licenziamento al fine della fruizione delle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali, ASpl compresa (art. 55, co. 1, d.lgs. n. 151/2001): sul punto v. la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 6/2013.

in questione va invece ora ravvisato anche il marcato intento di promuovere i diritti di conciliazione dei tempi, offrendo ai lavoratori genitori una protezione più forte proprio nei tre anni in cui questi hanno diritto a percepire un trattamento economico in caso di godimento del congedo parentale (così Tinti 2014, p. 3). La novella in questione ha inoltre determinato l'allargamento della garanzia della convalida delle dimissioni al padre lavoratore in forma autonoma, spazzando via orientamenti di segno opposto secondo cui l'obbligo di convalida delle dimissioni valeva per il padre soltanto qualora quest'ultimo avesse beneficiato del congedo parentale⁴¹².

Se le finalità perseguite dalla procedura di convalida delle dimissioni appaiono chiare e apprezzabili, qualche dubbio sull'effettiva capacità di raggiungere gli obiettivi preposti sorge tuttavia analizzandone l'operatività pratica, da cui emerge l'affermarsi di prassi che rischiano di tradurre lo strumento posto a tutela dei lavoratori in mero adempimento burocratico. La responsabilità non va ravvisata nello strumento in sé, che pare consegnato in maniera funzionale alle finalità perseguite. Il modulo ministeriale che deve essere compilato per confermare la volontà di recedere dal rapporto è infatti piuttosto elaborato, specie dopo il *restyling* operato a gennaio 2014 (v. la circolare ministeriale del 9 dicembre 2013): al suo interno sono infatti fornite al dimissionario (più spesso alla dimissionaria) informazioni specifiche in ordine alle tutele e ai diritti riconosciuti dall'ordinamento nel periodo successivo alla nascita di un figlio e alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità per verificare insieme eventuali alternative alle dimissioni; al contempo, sono richiesti al lavoratore/lavoratrice alcuni dati, relativamente – fra l'altro – al numero e all'età dei figli, all'ampiezza dell'azienda e al settore produttivo, all'orario di lavoro e all'eventuale richiesta di passaggio al *part-time* o a turni più flessibili. Scopo di tale scambio di informazioni è evidentemente consentire alla lavoratrice di confermare le dimissioni in maniera consapevole, permettendo al contempo all'ordinamento – mediante l'elaborazione statistica dei dati forniti – di avere una conoscenza diretta delle principali difficoltà alla partecipazione al mercato del lavoro ravvisate dai genitori, così da potervi porre rimedio. Ciononostante, non può essere escluso totalmente il rischio che la compilazione del modulo sia avvertita come un mero orpello amministrativo, in prima battuta dagli stessi soggetti che la procedura intende tutelare, e che dunque gli elementi in esso raccolti finiscano per riflettere un'immagine in parte distorta della realtà: dall'analisi dei dati statistici risulta, infatti, che non di rado le donne forniscono una motivazione delle dimissioni non veritiera deresponsabilizzando così il datore di lavoro, probabilmente a causa del possibile timore nei confronti dell'autorità adibita alla convalida o alla scarsa fiducia in essa riposta oppure ancora alla mancata comprensione dell'utilità del meccanismo predisposto dal legislatore⁴¹³. Tale pericolo è tanto più evidente se si considera che le dimissioni non vengono convalidate in un numero così ridotto di casi da apparire sospetto⁴¹⁴, anche ammettendo che

⁴¹² Cass. 11 luglio 2012, n. 11676, in *GC*, 2013, p. 1466. Sul punto cfr. Tinti 2014, p. 3.

⁴¹³ Si pensi, ad esempio, al fatto che (secondo una ricerca effettuata dalla Consigliera di Parità del Piemonte) il dato secondo cui ben 5.367 lavoratrici (di cui 729 in Piemonte) si sarebbero dimesse in vista del «passaggio ad altra azienda» risulta smentito incrociandolo con le informazioni relative alle nuove attivazioni di rapporti di lavoro. In questo caso potrebbe forse rilevare anche il carattere non sufficientemente chiaro della ragione addotta, che può essere riferito sia all'effettiva assunzione presso altro datore di lavoro, sia alla mera volontà di ricercare una nuova occupazione.

⁴¹⁴ Il numero delle mancate convalide è pari a 52 sull'intero territorio nazionale, di cui nessuna in Piemonte.

(come segnalato da Tinti 2014, p. 4) vi siano situazioni che possono sfuggire alla rilevazione statistica pur traendo beneficio dall'esistenza della procedura di convalida, come accade in caso di ripensamento sulla volontà di dimettersi e conseguente ritiro delle dimissioni.

Il rischio che il procedimento dettato dalla legge sia percepito come un mero onere burocratico è poi ancora più marcato in relazione al meccanismo dettato per le dimissioni rassegnate dalla generalità dei lavoratori, il cui carattere estremamente semplificato rischia infatti di annullarne i pur possibili benefici. In questo caso, infatti, il Ministero non ha predisposto alcun modulo, lasciando tale onere agli uffici preposti alla convalida, che hanno adempiuto in modi diversi, richiedendo soltanto in alcuni casi l'indicazione della ragione delle dimissioni⁴¹⁵: indicazione che, oltre ad essere priva di utilità a fini statistici proprio in ragione dell'assenza di un modello uniforme, non è frutto di un'attività istruttoria tesa ad accertare l'effettiva genuinità della volontà del lavoratore di recedere dal contratto, dal momento che ai funzionari – lungi dall'essere affidato il compito di accertare la conoscenza da parte dei dimissionari dei loro diritti, specie in materia di conciliazione – è riservata una mera funzione notarile⁴¹⁶.

L'obbligo di convalida è peraltro facilmente aggirabile, dal momento che la legge consente al datore di lavoro di proporre al dipendente di confermare le proprie dimissioni sottoscrivendo la ricevuta di trasmissione telematica della cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta, evidentemente, di un meccanismo estremamente semplificato tanto più che, secondo l'interpretazione che pare prevalente (Dessi 2014, p. 16) e stando alla prassi fin qui formatasi, non è previsto alcun obbligo in ordine alla restituzione della ricevuta in questione ad uno degli organi preposti per la convalida: con la conseguenza che, oltre a non esser possibile avere un riscontro oggettivo in ordine all'utilizzo di tale strumento, il lavoratore viene lasciato totalmente solo di fronte al suo datore di lavoro nel delicato momento del recesso, ottenendo la mera garanzia dell'autenticità della data delle dimissioni. Pur in assenza di dati statistici in materia, v'è dunque da scommettere che proprio tale meccanismo – rispetto alla cui funzionalità antifraudolenta non possono che porsi dubbi pressanti – sia quello maggiormente utilizzato nella prassi⁴¹⁷.

La procedura prevista per la generalità dei lavoratori risulta poi accomunata a quella operante nei confronti dei lavoratori genitori quanto al numero – prossimo allo zero – di mancate convalide⁴¹⁸,

⁴¹⁵ L'indicazione della ragione che ha indotto il lavoratore a dimettersi è, ad esempio, richiesta nel modulo per la convalida delle dimissioni predisposto dalla provincia di Torino (così come quello utilizzato a Modena, a Chieti, a Lodi e a Mantova), ma non dal modulo fornito dai Centri per l'impiego di Bologna. In taluni casi (come presso la Direzione territoriale di Milano), la convalida avviene mediante la mera apposizione di un timbro sulla lettera di dimissioni, senza la necessità di compilare alcun modulo.

⁴¹⁶ Sul punto v. la circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che, nell'illustrare le modalità di svolgimento della convalida dettate dalla l. n. 92/2012, ha precisato come non sia necessario procedere allo svolgimento di una vera attività istruttoria sulle ragioni delle dimissioni. Viceversa, la circolare 5/2012 del servizio coordinamento dei Centri per l'impiego della provincia di Torino prevede lo svolgimento di «una istruttoria relativa ad accertare la volontà delle dimissioni del lavoratore».

⁴¹⁷ Sul punto v. la circolare 5/2012 del servizio coordinamento dei Centri per l'impiego della provincia di Torino, secondo cui «considerato che l'ipotesi alternativa della "sottoscrizione" pare essere al momento, in assenza di ulteriori chiarimenti in merito da parte del Ministero, la soluzione che più risponde a criteri di semplificazione amministrativa e tenendo conto che non pare esservi vincolo di trasmissione della stessa ai Centri per l'impiego, si ritiene che tale procedura sarà quella maggiormente utilizzata dai datori di lavoro».

⁴¹⁸ Sulla procedura "universale" di convalida delle dimissioni non esistono dati statistici nazionali, disponibili invece a livello locale. In particolare, nella regione Piemonte tutte le 991 dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto verificatesi nel corso del 2013 sono state convalidate.

alimentando così il sospetto di una assai scarsa capacità dello strumento delineato dal legislatore di accertare l'effettiva genuinità della volontà del lavoratore, soprattutto se raffrontata alle potenzialità della previsione del vincolo di forma dettato dalla l. n. 188/2007: oltre ad essere utile al fine di richiamare l'attenzione del lavoratore sull'importanza del negozio che sta ponendo in essere (Levi 2013, p. 53), la previsione di un vincolo di forma scritta "rafforzata" consentiva infatti di bloccare *ex ante* il ricorso a pratiche abusive, cosa che la procedura delineata dalla l. n. 92/2012 rischia di non riuscire a fare neppure *ex post*.

Quest'ultima, ad ogni modo, non può dirsi priva di meriti: fra questi, vi è la risoluzione del problema delle dimissioni tacite e per fatti concludenti⁴¹⁹, giacché la sola manifestazione di volontà del lavoratore non è più sufficiente per risolvere il contratto (Dessi 2014, p. 8), nonché l'aver messo i Centri per l'impiego nella condizione di venire immediatamente a conoscenza dei posti di lavoro che si liberano per volontà del lavoratore cosicché, almeno potenzialmente, il contatto fra domanda e offerta di lavoro risulti più agevole. Va, inoltre, apprezzata in particolar modo l'avvenuta equiparazione fra dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto, realizzata (diversamente da quanto era stato fatto nel 2007: v. D'Onghia 2008, p. 350; Levi 2013, p. 69; Trioni 2008, pp. 240 s.) al fine di evitare facili scappatoie.

Fra i meriti del legislatore del 2012 spicca poi l'introduzione di una facoltà discrezionale di ripensamento (art. 4, co. 21, l. n. 92/2012), che mette il lavoratore nella condizione di revocare le dimissioni anche qualora queste ultime siano state rassegnate liberamente, ma in maniera non pienamente consapevole: grazie al colloquio con la Direzione territoriale del lavoro o con i Centri per l'impiego o, meglio ancora, con la Consigliera di parità, nel breve periodo di sette giorni concesso dalla legge, il lavoratore – più spesso la lavoratrice – può infatti ponderare con maggiore attenzione la propria decisione, valutando anche l'applicabilità di strumenti di conciliazione prima non conosciuti e non sperimentati che potrebbero rendere maggiormente agevole quel temperamento fra attività lavorativa e lavoro di cura che spesso induce a rinunciare allo svolgimento dell'attività professionale.

Nel raffrontare le luci e le ombre delle procedure di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto dettate dal legislatore del 2012 non è dunque possibile assumere posizioni *tranchant*, quali quelle di cui si sta attualmente discutendo, giacché si sta ventilando l'abrogazione di quanto fatto finora e la sua sostituzione con un meccanismo assai semplificato.

4.2. Una nuova inversione del senso di marcia?

Lungi dal trovare pace nella regolamentazione dettata dalla l. n. 92/2012, la materia delle dimissioni è ben presto tornata ad esser oggetto d'attenzione. L'anno successivo all'entrata in vigore di tale testo normativo è stata infatti presentata una nuova proposta di riforma, volta a ripristinare il particolare requisito di forma *ad substantiam* a suo tempo imposto dalla l. n. 188/2007 per

⁴¹⁹ Sulle dimissioni per fatti concludenti v. Dessì 2014, p. 6 ss.; in giurisprudenza v. Cass. 4 dicembre 2007, n. 25262, in *GL*, 2008, 1, p. 20; Cass. 27 agosto 2003, 12549, in *NGL*, 2004, p. 238; da ultimo, Cass. 21 gennaio 2015, n. 1025, in www.dirittoegustizia.it.

le dimissioni, estendendolo anche alle risoluzioni consensuali del rapporto, e al contempo abrogando il «farraginoso, insufficiente e aggirabile»⁴²⁰ meccanismo di convalida previsto per la generalità dei lavoratori. Senonché a tale proposta di legge se ne è sovrapposta un'altra che, come la prima, mirava a ripristinare l'obbligo di risolvere il contratto avvalendosi di moduli dotati di data certa e codice alfanumerico nella convinzione che tale vincolo possa bloccare *ex ante* il ricorso a pratiche illecite; spingendosi molto più in là, tale disegno di legge intendeva tuttavia fare *tabula rasa* di tutto quanto finora sperimentato, abrogando non soltanto i commi da 17 a 23 dell'articolo 4 della l. n. 92/2012 ma anche il meccanismo di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali rassegnate da lavoratori genitori dettato dall'art. 55, co. 4, del T.U. sulla tutela della maternità e paternità⁴²¹. Se nessun dubbio vi è in ordine all'opportunità di ripristinare, con le dovute migliorie, un meccanismo capace di bloccare *ex ante* il ricorso a pratiche illecite, più di qualche perplessità è stata però destata dalla volontà di eliminare disposizioni poste non soltanto «a garanzia della genuinità e spontaneità della scelta di dimettersi [...] ma finalizzate anche a promuovere la piena consapevolezza delle conseguenze di quella scelta, dei diritti a essa connessi e delle eventuali alternative rispetto alla rinuncia al posto di lavoro» (Tinti 2014, p. 2).

Ad ogni modo, i disegni di legge in questione – riuniti e giunti all'esame del Senato dopo l'approvazione ottenuta il 25 marzo 2014 alla Camera dei deputati – sono stati assorbiti nel pentolone del c.d. *Jobs act*, mutando però profondamente forma e natura: la legge delega n. 183/2014 si limita infatti ad affidare al Governo la «previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore» (art. 1, co. 6, lett. g).

Colpisce, anzitutto, l'ambito all'interno del quale la disposizione è inserita: non fra le misure volte a garantire adeguato sostegno alle cure parentali e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come pure ci si sarebbe potuto aspettare, ma all'interno della delega in materia di «semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro». Va da sé, dunque, che il principale obiettivo perseguito pare essere lo snellimento delle procedure di convalida attualmente in vigore, giungendo finanche alla loro abrogazione e alla sostituzione con vincoli assai più snelli, capaci (forse) di evitare il ricorso a pratiche illecite ma lasciando in secondo piano il perseguimento di obiettivi altrettanto importanti, quali la tutela dei lavoratori genitori nel delicato momento in cui questi si trovano a dover scegliere fra la prosecuzione della vita professionale e l'adempimento dei propri compiti di cura.

Tale rischio si fa poi tanto più forte se si analizza la proposta formulata in materia nell'ambito del Codice semplificato del lavoro presentato da Pietro Ichino e che potrebbe dar corpo alla delega al Governo, essendo stato presentato da Matteo Renzi come parte integrante del suo programma elettorale. Recuperando alcune riflessioni formulate in passato⁴²² e a suo tempo già recepite nel

⁴²⁰ Così si esprime la relazione di accompagnamento al d.d.l. AC 272, intitolato *Disciplina delle modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*, presentato dal PD (Bellanova e altri) il 15 marzo 2013.

⁴²¹ Si tratta del d.d.l. AC 254, rubricato *Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie del lavoratore e del prestatore d'opera*, presentato anch'esso il 15 marzo 2013, per iniziativa di SEL (Vendola e altri).

⁴²² Sul punto cfr. Fezzi 1994, p. 238; Meucci 1994, p. 214; Voza 2007, p. 135; Ichino 2008, p. 415. Con tono critico Trioni 2008, pp. 230 s.

d.d.l. 884/2008 di medesima provenienza, tale proposta (oltre a prevedere una sanzione penale per il datore di lavoro che si avvalga della pratica delle dimissioni in bianco) suggerisce di introdurre il diritto di revocare l'atto di risoluzione entro un breve periodo decadenziale, che il testo più recente della proposta riduce da tre a due giorni: secondo le intenzioni del proponente, una simile regolamentazione – frutto di una valutazione comparativa «dell'entità delle distorsioni prodotte dalle protezioni» riconosciute ai lavoratori e «dell'entità del pericolo sociale che si vuole evitare» (Ichino 2008, p. 415) – consentirebbe al dipendente di valutare con attenzione le ragioni e gli effetti dell'atto compiuto e al contempo renderebbe vano il ricorso alla pratica delle dimissioni in bianco, senza tuttavia caricare alcun onere sull'azienda. Sennonché la proposta in questione non pare idonea a raggiungere nessuno dei due obiettivi perseguiti.

Quanto al primo, affinché la previsione del diritto di ripensamento possa effettivamente mettere il lavoratore nella condizione di ponderare maggiormente la propria scelta è necessario che il suo esercizio possa avvenire entro un periodo di tempo ragionevolmente lungo, quale non può considerarsi un lasso di soli due giorni, e che durante tale periodo il lavoratore possa confrontarsi con una rete di contatti appositamente predisposta al fine di rendere quest'ultimo consapevole dei diritti lui riconosciuti e di eventuali alternative alla rinuncia al lavoro. Su tale modello, a ben vedere, si fonda il diritto di revoca previsto dalla l. n. 92/2012 che, come si è visto, attribuisce al dimissionario la possibilità di mutare il proprio convincimento entro il periodo di sette giorni, la cui durata – pur breve – pare ragionevole: poiché il diritto di revoca affianca ora l'obbligo di convalidare le dimissioni, in quei pochi giorni il lavoratore si trova necessariamente a stretto contatto con funzionari della Direzione territoriale del lavoro o con il personale dei Centri per l'impiego, eventualmente con sindacalisti e, soprattutto, può essere messo in contatto con la Consigliera di parità, il colloquio con la quale andrebbe anzi ulteriormente favorito. Privo di tale rete di protezione, il diritto di ripensamento verrebbe viceversa a perdere gran parte delle sue potenzialità, dal momento che il lavoratore lasciato solo difficilmente disporrebbe dei mezzi necessari per mutare il proprio convincimento: suggerendo un notevole balzo all'indietro, la proposta di Codice semplificato del lavoro mira infatti a mantenere l'obbligo di convalida esclusivamente per le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre (e non anche dal lavoratore padre) soltanto entro un anno dalla nascita del bambino e a sostituire l'obbligo di confermare le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto presentate dalla generalità dei lavoratori con il mero onere per il prestatore di sottoscrivere il talloncino della raccomandata con cui la cessazione del rapporto viene comunicata alla Direzione del lavoro competente, onere dal quale discenderebbero peraltro unicamente effetti *ad probationem* (artt. 2111 e 2117 della proposta).

Perplessità ancora maggiori emergono, inoltre, rispetto all'effettiva capacità del diritto di revoca di garantire la certezza della data delle dimissioni e, conseguentemente, di impedire il ricorso a pratiche abusive, così come previsto dalla legge delega: è chiaro, infatti, che se non fosse introdotta altra barriera all'illegalità, al datore di lavoro che intenda avvalersi della pratica delle dimissioni in bianco sarebbe sufficiente retrodatare la lettera di risoluzione del rapporto così da far risultare già trascorso il termine per l'esercizio del diritto in questione.

Il rischio è dunque quello di ripercorrere i passi compiuti nei primi tempi della sedicesima legislatura quando, come si è visto, nel nome della semplificazione normativa si è proceduto all'abrogazione di un sistema certamente farraginoso, ma non per questo inutile. Ancora una volta il legi-

slatore, piuttosto che cercare di introdurre migliorie all'apparato esistente, sembra infatti accingersi a buttar via il bambino con l'acqua sporca: con risultati della cui bontà al momento non si può che dubitare.

5. Tirando le fila del discorso

Il quadro che emerge analizzando le disposizioni adottate nell'ultimo triennio e dotate di implicazioni sull'occupazione femminile non è certo nitido. Se anche fosse possibile porre sui due piatti della bilancia le norme che effettivamente paiono aver contribuito ad incrementare la quantità e la qualità dell'occupazione femminile (si pensi soprattutto ad alcune delle novità in materia di conciliazione, ma anche, almeno in parte, al meccanismo di convalida delle dimissioni) e quelle che, viceversa, sembrano aver reso ancora più fragile la presenza delle donne nel mercato del lavoro (a partire dall'avvenuta liberalizzazione dell'utilizzo del contratto a termine), è probabile che le due misure ondulerebbero in modo vistoso, pendendo ora da una parte, ora dall'altra.

Oltre alla stretta commistione di pregi e difetti mostrati all'atto dell'applicazione pratica da ciascuna delle disposizioni prese in esame, una valutazione più precisa è infatti impedita dall'"andamento a gambero" adottato dal legislatore, che ad ogni passo avanti ne fa seguire due indietro: spesso oggetto di una riscrittura frenetica, le misure potenzialmente capaci di favorire la partecipazione nel mondo del lavoro delle donne (e, più in generale, dei soggetti portatori di esigenze conciliative) sono infatti giustapposte a previsioni che, viceversa, rischiano di ripercuotere i loro più gravi effetti pregiudizievoli proprio sul genere femminile. Quel che pare assodato, ad ogni modo, è la crescente attenzione riservata al macro-tema dell'occupazione femminile: scelta di per sé apprezzabile ma certamente non sufficiente. Sebbene sia senz'altro vero che i Governi che si sono succeduti alla guida del Paese nell'ultimo triennio hanno effettivamente provato a irrobustire il filo rosa che attraversa il panorama legislativo italiano, in tratti non secondari l'ago pare infatti essere sfuggito di mano al sarto. E si sa che anche un solo filo non ben annodato rischia di compromettere la struttura e la tenuta dell'intera maglia.

Riferimenti bibliografici

Albi P. (2014), *Le modifiche al contratto a termine (art. 1)*, in Carinci F., Zilio Grandi G. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto I, Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, Adapt University Press, p. 109.

Ales E. (2008), *Il modello sessuato di ruolo sociale e i suoi antidoti: l'adult worker model nell'ordinamento italiano*, in LD, p. 533.

Alessi C. (2014), *La giurisprudenza trentina sui lavori atipici: lavoro a tempo parziale e lavoro a termine*, in Mattei A., *Il diritto del lavoro tra decentramento e ricentralizzazione. Il modello trentino nello spazio giuridico europeo*, Napoli: Editoriale Scientifica, p. 133.

Altavilla R. (1987), *Le dimissioni del lavoratore*, Milano: Giuffrè.

Altieri G., Ferrucci G., Dota F. (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto dell'Osservatorio Permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma: Ires.

Anastasia B. (2013), *Donne e giovani: l'impatto degli incentivi*, in www.lavoce.info, 21 giugno.

- Ballestrero M.V. (2008), *Recesso on line: ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie*, in *LD*, p. 511.
- Ballestrero M.V. (2014), *Così si scambia l'eccezione con la regola*, in *Lavoro&Welfare*, n. 4, p. 13.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna: Il Mulino.
- Boeri T., Figari F. (2011), *Un pezzo di riforma fiscale per incentivare il lavoro*, in *www.lavoce.info*, 24 giugno.
- Bolego G. (2000), *La gestione individualizzata dell'orario di lavoro nel «nuovo» part-time*, in *RIDL*, I, p. 437.
- Bolego G. (2008), *Sul potere del datore di lavoro di variare la collocazione dell'orario nel full-time*, in *RIDL*, II, p. 825.
- Brollo M. (2013), *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *LG*, p. 113.
- Brollo M. (2015), *Il potere di revoca del part-time nelle pubbliche amministrazioni supera il vaglio della Corte di giustizia Ue*, in *LG*, p. 32.
- Bruno A. (2013), *Interventi in favore dei lavoratori anziani e incentivi all'occupazione*, in Persiani M., Liebman S., *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Torino: Utet, p. 605.
- Canavesi G. (2008), *Effettività della tutela previdenziale delle collaborazioni coordinate e continuative e principio di automaticità delle prestazioni*, in *ADL*, p. 31.
- Calafà L. (2014), *La delega alla conciliazione dei genitori al tempo dell'austerità*, in Carinci F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II*, Adapt Labour Studies e-book series, n. 32, p. 145.
- Carinci F. (2015), *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, in Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*, Adapt Labour Studies e-book series, n. 37, p. 65.
- Casotti A., Gheido M.R. (2013), *Assunzione di donne e lavoratori over 50: incentivi*, in *DPL*, p. 2213.
- Cazzola G. (2014), *C'è un giudice anche a Bergamo*, in www.bollettinoadapt.it, 17 febbraio, n. 7.
- Cgil (2014), *Denuncia alla Commissione Europea per la violazione da parte della Repubblica Italiana di obblighi derivanti da fonti normative dell'Unione Europea*, in www.cgil.it.
- Collins H., Ewing K.D., McColgan A. (2012), *Labour Law*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Cusin G. (2014), *Quanto costa la maternità alle imprese*, in *www.lavoce.info*, 20 giugno.
- De Heredia Ruiz I.B. (2007), *La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la luz de la ley orgánica 3/2007*, in *RDSS*, p. 101.
- Del Boca D., Mencarini L., Pasqua S. (2012), *Valorizzare le donne conviene*, Bologna: Il Mulino.

- Delfino M. (2008), *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, Napoli: Jovene.
- Del Punta R. (2004), *Lavoro a tempo parziale*, in Pedrazzoli M. (diretto da), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna: Zanichelli, p. 469.
- Del Re A. (2012), *Questioni di genere: alcune riflessioni sul rapporto produzione/riproduzione nella definizione del comune*, in *AG-About Gender*, p. 151.
- De Simone G. (2012), *Tra il dire e il fare. Obiettivi e tecniche delle politiche per il lavoro femminile nella riforma Fornero, in LD*, p. 600.
- Dessi O. (2014), *Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", IT, n. 222.
- D'Onghia M. (2008), *Dal formalismo convenzionale al formalismo legale per le dimissioni del lavoratore*, in Aa.Vv., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari: Cacucci, p. 337.
- Fenoglio A. (2011), *Dimissioni in bianco e art. 18 dello Statuto*, in *RGL*, II, p. 579.
- Fenoglio A. (2012), *L'orario di lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Ferrera M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano: Mondadori.
- Fezzi M. (1994), *Una modifica legislativa urgente: la riforma delle dimissioni*, in *D&L*, p. 238.
- Giubileo F. (2013), *Incentivi: 9.500 sono veramente un successo?*, in www.lavoce.info, 16 ottobre.
- Gottardi D. (2002), *La tutela della maternità nel contratto di lavoro a tempo determinato*, in *MGL*, p. 658.
- Gottardi D. (2012a), *La condivisione delle responsabilità genitoriali in salsa italiana*, in *LD*, p. 609.
- Gottardi D. (2012b), *La tutela della maternità e della paternità*, in Lenti L. (a cura di), *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*², in Zatti P. (diretto da), *Trattato di diritto di famiglia*, vol. VI, Milano: Giuffrè, p. 897.
- Gragnoli E. (2014), *L'ultima regolazione del contratto a tempo determinato. La libera apposizione del termine*, in *LG*, p. 429.
- Ichino P. (2008), *Inderogabilità ed effettività della norma nel mercato del lavoro bipolare*, in *RIDL*, I, p. 407.
- Isfol (2007), *Dimensione di genere e lavoro sommerso. Indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare*, in www.isfol.it.
- Isfol (2012), *I congedi di paternità, un confronto in Europa*, Isfol occasional paper, n. 2, in www.isfol.it.
- Isfol (2014), *Audizione dell'ISFOL presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame del disegno di legge C. 2208 Governo, DL 34/2014: disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, 2 aprile.

- Izzi D. (2005), *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli: Jovene.
- Levi A. (2013), *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Torino: Giappichelli.
- Maio V. (2013), *Le norme per il contrasto del fenomeno delle dimissioni e delle finte risoluzioni consensuali «in bianco»*, in Persiani M., Liebman S., *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Torino: Utet, p. 617.
- Marazza M. (2015), *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento provvisorio, dallo schema al decreto)*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT, n. 236.
- Mariucci L. (2014), *Un decreto da cambiare che contraddice il Jobs act annunciato da Renzi*, in *Lavoro&Welfare*, n. 4, p. 25.
- Martini A. (2012), *Aiuto ai precari? No, regalo alle imprese*, in *Lavoce.info*, 12 ottobre.
- Meucci M. (1994), *La tutela del lavoratore dimissionario*, in *DPL*, 1994, p. 2710.
- Meucci M. (2008), *Il rapporto di lavoro in azienda*, Roma: Ediesse.
- Nuzzo V. (2014), *Il principio di automaticità delle prestazioni previdenziali e il lavoro a progetto: considerazioni sull’estensione delle tutele della subordinazione al lavoro coordinato e continuativo*, in *DRI*, p. 757.
- Oil (2014), *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, in www.ilo.it, 13 maggio.
- Pellacani G. (2008), *La nuova legge sulle dimissioni volontarie: un inutile omaggio alla cultura del sospetto?*, in *DRI*, p. 177
- Pini P. (2013), *Il bonus giovani tra annunci, dubbi e primi dati. L’insuccesso atteso di un provvedimento estivo*, in www.sbilanciamoci.info, 8 novembre
- Reding V. (2011), *The European Commission's New Gender Equality Strategy: Towards Quotas for Women in the boardroom?*, Commissione Europea – Speech/11/219, 28 marzo.
- Ricci A. (2014), *Produttività, profitti e uso dei contratti a termine*, paper per la conferenza annuale ESPAnet Italia 2014, in <http://www.espanet-italia.net>.
- Rivellini F. (2013), *Frazionabilità oraria del congedo parentale*, in *DPL*, p. 2369.
- Rossetti C., Vuri D., De Luca G. (2012) *Due crediti d’imposta per il lavoro delle donne*, in www.lavoce.info, 19 ottobre.
- Santos Fernández M.D. (2008), *Maternità e conclusione del rapporto di lavoro a termine: profili discriminatori*, in *LD*, p. 689.
- Saraceno C. (2014), *Renzi, il Jobs Act e la precarietà infinita*, in *Lavoro&Welfare*, n. 4, p. 28.
- Smith M., Villa P. (2010), *La nuova Europa 2020 sa di vecchio*, in www.ingenere.it, 2 luglio.
- Speziale V. (2014), *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT, n. 233.
- Stenico E. (2010), *La tutela della maternità nel lavoro “atipico”*, in *LD*, p. 439.

Tinti A.R. (2014), *Dimissioni in bianco: l'intervento necessario e la semplificazione pericolosa*, in www.ingenerere.it, 29 aprile.

Tiraboschi M., Tomassetti P. (2014), *Il nuovo lavoro a termine*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, Adapt University press, 1.

Trioni G. (2008), *I nuovi vincoli in materia di dimissioni*, in *RIDL*, I, p. 227.

Varesi P.A. (2014), *Contratti flessibili: conoscere per decidere*, *Nuovi lavori*, 25 marzo.

Villa P. (2005), *Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei Paesi europei*, in *LD*, p. 201.

Villa P. (2010), *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in *LD*, 2010, p. 343.

Voza R. (2007), *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Bari: Cacucci.

Voza R. (2015), *Le misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs-act*, in *LG*, p. 13.

Zilio Grandi G., Sferrazza M. (2014a), *L. n. 78/2014 e politiche del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", IT 220.

Zilio Grandi G., Sferrazza M. (2014b), *La storia pregressa: continuità e discontinuità nel contratto a termine*, in Carinci F., Zilio Grandi G. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto I, Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, Adapt University Press, p. 3.