

**Marina Brollo**

Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time

Riassunto: Il saggio prende le mosse dalle difficoltà che incontra l'occupazione femminile, specie nella seconda fase della grande crisi, al punto da rappresentare una condizione paradigmatica delle criticità del mercato del lavoro italiano. Ma il lavoro delle donne costituisce, nel contempo, anche una preziosa leva per uscire dalla crisi. Da qui l'attenzione alle misure che possono agevolare l'occupazione femminile a partire, visto il filo conduttore del volume, dalle flessibilità del tempo di lavoro. Fra queste, per numeri e per tradizione, risalta il part-time. Ma tale contratto di lavoro nel nostro Paese per le ragioni indagate stenta ad affermarsi come misura di work-life balance, anche dopo la recente riforma Fornero del mercato del lavoro. Maggiori speranze derivano dalla (nuova) possibilità di utilizzo a tempo parziale dei (vecchi) congedi parentali.

Parole chiave: Lavoro, Donne, Flessibilità, Part-time

Keywords: Work, Women, Labour flexibility, Part-time

Contenuto in: Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne

Curatori: Silvana Serafin e Marina Brollo

Editore: Forum

Luogo di pubblicazione: Udine

Anno di pubblicazione: 2013

Collana: Donne e società

ISBN: 978-88-8420-798-2

ISBN: 978-88-8420-798-2 (versione digitale)

Pagine: 131-142

DOI: 10.4424/978-88-8420-798-2-11

Per citare: Marina Brollo, «Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time», in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Udine, Forum, 2013, pp. 131-142

Url: <http://217.194.13.218:9012/forumeditrice/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa/donne-politica-e-istituzioni-il-tempo-delle-donne/occupazione-femminile-e-flessibilita-dei-tempi-di>

OCCUPAZIONE FEMMINILE E FLESSIBILITÀ DEI TEMPI DI LAVORO: IL *PART-TIME*

Marina Brollo

Il lavoro delle donne al tempo della grande crisi

Nel nostro Paese gli effetti della grande crisi sono ambigui: fino al 2012 il lavoro femminile, per varie ragioni, ha resistito con un progressivo aumento della percentuale di donne occupate, alimentando un singolare paradosso per cui nel mercato del lavoro il genere che aveva meno (occupazione, retribuzione, carriera, ecc.)... ha anche perso meno. È vero che i dati sulla tenuta dell'occupazione sono influenzati da una serie di effetti di tipo congiunturale – dall'aumento dell'età pensionabile delle donne del settore pubblico e privato (e dal conseguente congelamento, ove possibile, dei posti esistenti) alla regolarizzazione delle cosiddette 'badanti' (con un aumento del lavoro domestico), alle uscite verso l'inattività – tuttavia la segregazione cosiddetta 'orizzontale' nei settori/mestieri meno colpiti dalla prima ondata della crisi paradossalmente ha 'protetto' l'occupazione femminile.

Nell'attuale fase (inizio 2013), invece, con un quadro congiunturale ulteriormente peggiorato da una flessione delle esportazioni, con una recessione che tocca anche il commercio, con il 'dimagrimento' strisciante delle pubbliche amministrazioni (settore a forte componente femminile), la crisi colpisce in percentuale maggiore le donne, anche nelle regioni del centro-nord, a partire dalle lavoratrici più fragili espulse dalle piccole imprese senza indennità che ammortizzi temporaneamente la perdita del posto di lavoro.

La legislazione cosiddetta 'anticrisi' ha avuto un forte impatto sull'occupazione femminile, in particolare, risalta la riforma che ha innalzato l'età pensionabile per le donne prima nel lavoro pubblico e poi in quello privato. La novella delle pensioni è formalmente necessitata per ottemperare alla sentenza di condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia CE¹ imperniata sulla que-

¹ Corte Giustizia Ce 13 novembre 2008, causa C-46/07, *Commissione c. Repubblica italiana*, in <http://eur-lex.europa.eu>.

stione della parità, ma sostanzialmente ha la finalità di procedere ad una riduzione della spesa pubblica, specie a fronte di una scarsissima natalità. Nel nome della parità di trattamento tra donne e uomini, la Ministra Fornero ha varato una riforma delle pensioni che sta avendo effetti prevalenti e a volte drammatici sulle donne che hanno oltrepassato la mezza età.

Così la condizione delle donne diventa paradigmatica delle vulnerabilità, discontinuità, povertà e dualismi del mercato del lavoro italiano e dei cambiamenti necessari per un creare un mercato inclusivo previsto dalla cosiddetta 'agenda Europa 2020'.

Consapevole dell'importanza della questione, la Banca d'Italia, per la prima volta nella storia, dedica un intero capitolo della relazione annuale al ruolo delle donne nell'economia come fattore di incremento complessivo del Pil². In estrema sintesi, l'analisi evidenzia che nel nostro Paese lavorano troppe poche donne (con un tasso di occupazione di oltre 20 punti inferiore a quello maschile), che le lavoratrici sono maggiormente presenti in tipologie di impiego meno stabili o più flessibili³ e in settori meno remunerativi (quali il tessile, l'abbigliamento e il commercio), con differenze territoriali tra centro-nord e sud che si ampliano. Le discriminazioni e la segregazione occupazionale hanno l'effetto di far registrare un *gender wage gap*, cioè una differenza di genere in termini di retribuzione, non trascurabile (in media intorno al 15%) che si verifica già all'uscita dalle aule e che è cresciuta nel tempo.

Donne tra mercato del lavoro e società

In Italia, l'occupazione femminile costituisce un 'problema' strutturale e centrale nell'economia e nella società globale e postindustriale da affrontare non giocando in difesa, bensì predisponendo una strategia di attacco anche in quanto la criticità costituisce, al tempo stesso, una 'opportunità' per uscire dalla crisi. Le stime degli economisti mettono in luce che la valorizzazione del ruolo economico delle donne non solo evita lo spreco di investimenti in capitale uma-

² Vedi Banca d'Italia, *Relazione annuale sul 2011*, 31 maggio 2012, in www.bancaditalia.it. Vedi, in ambito economico, L. Sabbadini, *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, Atti del convegno 'Stati generali sul lavoro delle donne in Italia', CNEL 2 febbraio 2012, in www.cnel.it; A. Casarico - P. Profeta, *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*, Milano, Egea, 2010. In ambito sociologico vedi C. Saraceno, *Cittadini a metà. Come hanno rubato i diritti degli italiani*, Milano, Rizzoli, 2012.

³ Vedi per un'analisi giuslavoristica *Genere, lavori precari, occupazione instabile*, in *Lavoro e dir.*, (2010), pp. 337 e ss.; M. V. Ballestrero - G. De Simone (eds.), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Torino, Giappichelli, 2009.

no ma, usando una metafora ‘casalinga’, è una sorta di lievito per la ricetta della crescita equa: espande il volume della torta, specie sul piano dell’economia dei servizi, senza bisogno di altri ingredienti (come sostiene la teoria cosiddetta *womenomics*)⁴.

Inoltre la risorsa femminile – ora sottoutilizzata o sprecata nel mercato del lavoro – può veicolare il valore della ‘differenza’, con talenti e specificità femminili, con capacità creative-simboliche-relazionali, con un approccio meno competitivo e più collaborativo, con il differenziale di motivazione e di stile delle donne, tutti elementi preziosi nella società della conoscenza e della produzione immateriale. Quindi dare valore al lavoro delle donne non solo è giusto ed equo sul piano giuridico, in sintonia con le indicazioni della Costituzione e della normativa comunitaria, ma anche ‘conviene’ per dare impulso alla crescita economica e sociale e al benessere delle famiglie dato che l’occupazione femminile è un moltiplicatore di occupazione e, aprendo spazi a soggetti differenti, un fattore di innovazione interno ed esterno all’azienda (come insegna la teoria del cosiddetto *diversity management*)⁵.

Quindi, proprio al tempo della grande crisi (e del cambiamento), è ancor più ‘tempo di donne’, come affermano i sociologi e gli economisti⁶.

Il tempo delle donne tra lavoro, famiglia e figli

Di più, le statistiche europee ci raccontano che la valorizzazione dell’occupazione femminile se accompagnata da opportune politiche dirette a favorire le pari opportunità di lavoro aumenta – proseguendo con la ‘citata’ metafora casalinga – i prossimi destinatari della torta, cioè combatte la declinante natalità,

⁴ Sull’occupazione femminile quale leva dello sviluppo economico-sociale vedi i due volumi di A. Wittenber-Cox, *Rivoluzione Womenomics* e *Womenomics in azienda*, entrambi Milano, il Gruppo 24 ore, rispettivamente 2010 e 2012; M. Ferrera, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l’Italia*, Milano, Mondadori, 2008.

⁵ C. Panetta - M.T. Romita, *Gender diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze*, Milano, Egea 2009.

⁶ Vedi A. Touraine, *Il mondo è delle donne*, Milano, il Saggiatore, 2009. Vedi anche D. Del Boca - L. Mencarini - S. Pasqua, *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, il Mulino, 2012. Nell’ambito dei dati riportati da questo saggio, segnalo che, in Italia, secondo le statistiche alla nascita del primo figlio più di un quarto delle madri occupate lascia il lavoro e che le donne lavorano un’ora al giorno in più rispetto agli uomini. Segnalo inoltre un interessante convegno sulla diversità di genere intitolato *Tempo di donne. Crescita economica e diversità di genere*, Venezia, 23 novembre 2012, videoregistrazione in <http://www.youtube.com/watch?v=wQHST5MvUc>.

grande emergenza del futuro del nostro Paese. Quindi esiste una relazione diretta tra lavoro e figli nel senso che le coppie in cui anche la donna lavora hanno maggiori possibilità economiche per sostenere la scelta di procreare.

Qui entra in gioco l'altra nota dolente della nostra società, quella della bassa fecondità (nonostante i desideri delle donne italiane), conseguenza, da un lato, del basso tasso di occupazione femminile e, dall'altro, della forte carenza di servizi e di politiche pubbliche alle donne (nei diversi ruoli di nonne, mamme, e figlie) e alle famiglie, essendo ormai assodato che decidono di procreare più le donne occupate (preferibilmente con un lavoro stabile e una sicurezza economica) di quelle disoccupate e che la carenza di aiuti alle famiglie, le difficoltà di conciliazione tra lavoro produttivo e lavoro di cura, nonché le discriminazioni dirette ed indirette che le donne subiscono nella carriera, costituiscono un freno alla decisione di aumentare il numero di figli.

Ricordo che molte diseguaglianze di genere nascono già con l'ingresso nel mondo del lavoro, ma si accentuano non tanto con la formazione della famiglia quanto con le scelte di fecondità della coppia. E si accentuano in quanto il peso del *welfare*, complice anche la crisi, sta slittando dallo Stato alle famiglie, in pratica alle donne. Così le diseguaglianze aumentano con i figli in conseguenza delle aspettative delle imprese circa il minor tempo ed energia (e quindi minore produttività) che le madri a causa della cosiddetta 'doppia presenza' potranno dedicare al lavoro rispetto ai padri, che invece con l'arrivo dei figli aumentano le ore lavorate. Quindi ogni politica per il lavoro femminile va pensata e integrata nel prisma delle politiche per la famiglia e viceversa, con l'obiettivo di far decollare assieme occupazione e nascite, nonché crescita economica e sociale⁷.

L'insieme di considerazioni mette in luce il problema cruciale per le donne della conciliazione tra tempi di vita professionale o lavorativa e tempi di vita familiare o privata alla ricerca di un corretto equilibrio fra questi aspetti. Tuttavia, dato che questa 'non' è una questione delle (sole) madri, ma di madri e 'padri'⁸, cioè di donne e uomini, essa va declinata come questione non soltanto di conciliazione ma di vera e propria 'condivisione' dei ruoli nella famiglia tra entrambi i *partners*. Ciò non toglie che, a conti fatti, l'attenzione al tema si rileva

⁷ Sia permesso rinviare ai risultati di una ricerca Prin (a cui ho collaborato) *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, diretta da M. Livi Bacci, Atti dei Convegni Lincei n. 202, Roma, Accademia Nazionale dei Lincei, 2004.

⁸ Per la condivisibile contestazione del 'pregiudizio sessista' che siano soltanto le donne a dover 'conciliare' vedi M. V. Ballestrero, *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lavoro e dir.*, (2009), pp. 171 ss. Su conciliazione condivisa e paternità vedi L. Calafà (eds.), *Paternità e lavoro*, Bologna, il Mulino, 2007.

come strumento ‘diretto’ di azione positiva per le donne e come strumento ‘indiretto’ di prevenzione delle discriminazioni a danno delle donne.

Non c'è dubbio che le esigenze di conciliazione/condivisione tra tempi lavorativi e tempi familiari (o più genericamente sociali o di relazione) stiano diventando sempre più rilevanti per lavoratrici e lavoratori e per coppie/famiglie⁹. Altrettanto certo è che il legislatore italiano prevede una tutela piuttosto attenuata o sfumata sul fronte che ruota intorno alla materia delle flessibilità del tempo di lavoro nell'interesse della singola persona che lavora. Manca, quindi, una promozione della flessibilità ‘buona’ per la lavoratrice o per il lavoratore contrapposta a quella ‘cattiva’ che veicola solo gli interessi datoriali e le necessità produttive, con il riconoscimento un potere unilaterale del datore di lavoro di allungare o modificare i tempi di lavoro.

Ovviamente, essendo in gioco esigenze strettamente personali, è piuttosto difficile stabilire in astratto quale bilanciamento sia preferibile tra tempo di lavoro e di non lavoro e quale regolamentazione interpreti al meglio gli interessi e le preferenze del soggetto da tutelare. Tuttavia la legge e la contrattazione collettiva possono tessere una solida rete di salvaguardia della libertà di scelta, cioè della volontarietà, del proprio singolare approccio alla conciliazione/condivisione della persona che lavora, cioè della parte debole del rapporto di lavoro.

Il lavoro a tempo parziale è un'opportunità di work-life balance?

In questo scenario, il lavoro a tempo parziale o *part-time* – cioè il contratto di lavoro subordinato con un orario inferiore al tempo pieno – per le sue caratteristiche, in teoria, si presta a promuovere un uso differente della flessibilità sul versante del lavoratore quale strumento di conciliazione tra vita professionale e vita familiare o altre dimensioni esistenziali *extra-lavorative* (tempo libero, di formazione, ecc.)¹⁰. Nel primo caso, di *work-life balance*, il *part-time* può di-

⁹ Vedi sul punto e sui grandi cambiamenti della famiglia C. Saraceno, *Copie e famiglie. Non è questione di natura*, Milano, Feltrinelli, 2012.

¹⁰ Vedi R. Santucci, *La work-life balance per la valorizzazione delle diversità culturali tra tempi di lavoro e di riposo nel contratto di lavoro*, in *'Diversità' culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Milano, Franco Angeli, 2009, pp. 337-378. Più in generale sul tempo di lavoro vedi V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo di lavoro*, Bari, Cacucci, 2008; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, Giappichelli, 2008; F. Putaturo Donati, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Torino, Giappichelli, 2005; sul lavoro delle donne vedi anche G. De Simone, *Tra il dire e il fare. Obiettivi e tecniche delle politiche per il lavoro femminile nella riforma Fornero*, in *Lavoro e dir.*, (2012), pp. 589 ss.; D. Gottardi, *La condivisione delle responsabi-*

ventare un sostegno per la fecondità e quindi uno strumento di politica per la famiglia a disposizione della madre e del padre.

Segnalo inoltre che a livello europeo, al lavoro a tempo parziale è assegnato un ruolo cruciale sulla base della (diffusa, ma non granitica) convinzione che il suo incremento possa determinare un aumento del tasso di occupazione femminile e quindi dell'occupazione generale¹¹, in sintonia con gli obiettivi stabiliti a partire dal Consiglio di Lisbona fino alla Strategia europea 2020. Il tutto con la consapevolezza, da parte delle stesse istituzioni sovranazionali, che il lavoro a tempo parziale veicola anche possibili rischi di discriminazione proprio al femminile che rifluiscono nel dilemma se il *part-time* costituisca un 'ponte' verso il lavoro sicuro o una 'trappola' nel lavoro instabile¹².

In Italia, il contratto di lavoro a tempo parziale, da diversi decenni, costituisce una delle manifestazioni più significative delle trasformazioni del diritto del lavoro: della tendenza del legislatore alla diversificazione del contratto di lavoro subordinato rispetto al modello *standard*, però con il varo di tipologie di lavoro flessibili per lo più nell'interesse del datore; delle politiche attive del lavoro per aumentare l'occupazione o la partecipazione, specie delle fasce deboli del mercato del lavoro (non solo donne, ma anche giovani e lavoratori anziani). Non solo, il *part-time* potrebbe coltivare misure di contenimento parziale degli effetti della crisi occupazionale in una doppia direzione: (per gli anziani) per uscire e

lità genitoriali in salsa italiana, in *Lavoro e dir.*, (2012), pp. 609 ss.; M. Brollo, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. nella Giur.*, 1 (2013), (in corso di pubblicazione). Per un'analisi sociologica vedi R. Biancheri (eds.), *La dimensione di genere nel lavoro. Scelte o vincoli nel quotidiano femminile*, Pisa, Plus-Pisa University Press, 2008.

¹¹ Le ricerche socio-economiche, seppur segnalano l'esistenza di un probabile legame fra *part-time*, partecipazione femminile e scelte riproduttive, sottolineano anche le semplificazioni di tale rapporto: vedi i saggi raccolti da M. Samek Ludovici - R. Semenza (eds.), *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Milano, Franco Angeli, 2004. Vedi inoltre, sempre nella letteratura socio-economica, P. Villa, *Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei*, in *Lavoro e dir.*, (2005), pp. 201 ss.

¹² Vedi, fra le altre, la Risoluzione del Parlamento europeo del 27.9.2007 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea che nel considerando H) ritiene «deplorabile che la maggior parte delle nuove opportunità di lavoro per le donne sia costituita da impieghi a tempo parziale e talvolta da impieghi precari, mal remunerati e a debole evoluzione salariale». Più in generale, a livello internazionale, si consiglia la lettura dei documenti pubblicati sul sito della *European Foundation for the improvement of living and working conditions*, in www.eurofound.eu.int. Vedi anche OECD, *How good is part-time work?*, in *OECD Employment Outlook 2010*, Paris, OECD Publishing, 2010, p. 211; ILO, *Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*, Geneva, Ilo, 2010; Id., *Work-life balance*, Geneva, Ilo, 2011.

(per i giovani) per entrare in modo morbido nel mercato del lavoro.

È ovvio che se, in alcuni casi, l'occupazione a tempo parziale potrà essere una libera scelta della persona che lavora, in altri casi, sarà involontaria, cioè sarà una condizione imposta dalla scarsità di lavoro, dal genere, dalle caratteristiche territoriali o dal bisogno di un lavoro anche a tempo (e retribuzione/contribuzione) ridotti.

La crescita del *part-time* è costante in tutti i paesi sviluppati, anche se in Italia le dimensioni restano inferiori alla media europea. Tuttavia, con l'avanzare della grande crisi e (forse) con la sua evoluzione normativa, si registra un significativo incremento, specie del *part-time* involontario¹³. Così l'occupazione dipendente a tempo parziale nel nostro Paese oscilla intorno al 15% del totale degli occupati, qui come altrove, in larghissima parte lavoratrici¹⁴. Le anomalie del caso italiano dipendono non soltanto da ragioni istituzionali e socio-economiche collegate alle condizioni e regole del nostro mercato del lavoro, ma anche da ragioni di ordine culturale che ci collocano all'interno di un modello cosiddetto 'mediterraneo'. Ad ogni modo, la scarsa diffusione del *part-time* contribuisce ad attribuirgli un'immagine di lavoro 'atipico' e quindi precario, anche al di là del dato reale.

Da qui la consapevolezza della sua natura di materia politicamente (*rectius* ideologicamente) sensibile, come conferma la successione frenetica di leggi che ha caratterizzato il primo decennio del nuovo secolo, al punto da poter essere rappresentata dall'immagine di un vero e proprio 'palinsesto normativo'¹⁵ che,

¹³ Per un'analisi vedi lo studio Eurostat, *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment for a given sex and age group*, 2012; il Rapporto Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, Roma, 2012. Vedi l'interessante analisi che incrocia i dati statistici con l'evoluzione normativa della disciplina italiana del lavoro a tempo parziale di A. Fenoglio, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2012, in particolare pp. 199 ss.

¹⁴ Vedi i dati presentati da E. Rustichelli (ed.), *Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità*, in *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 7 (2005), in www.isfol.it. Vedi anche i dati annuali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, in www.minlavoro.it; Istat, *Indagini sulle forze di lavoro*, in www.istat.it; Cnel, *Rapporto annuale*, in www.cnel.it; nonché i dati Inps in www.inps.it. Vedi anche Istat, *I tempi del lavoro*, Roma, 2011, pp. 53 ss., in www.istat.it. Per la situazione dei paesi OCSE vedi le analisi OECD, *Employment out look*, in www.oecd.org.

¹⁵ Così M. Brollo, *Il 'palinsesto normativo' del lavoro a tempo di lavoro parziale*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, Cacucci, 2008, pp. 171 ss. Vedi anche Id., *Il lavoro a tempo parziale*, in A. Vallebona (ed.), *I contratti di lavoro*, II, Torino, Utet, 2013 (in corso di pubblicazione); A. Minervini, *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, Giuffrè, 2009; A. Boscati - S. Ferrario, *Il lavoro a tempo parziale*, in *Diritto del lavoro*, diretto da F. Carinci, IX, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, F. Carinci - A. Pizzoferrato (eds.), Torino, Utet, 2010, pp. 545 ss.

a seconda della colorazione politica dei vari Governi, oscilla fra riscritture, sempre in nome della flessibilità del tempo di lavoro, ma nell'interesse vuoi del datore (governo di centro-destra), vuoi del lavoratore (governo di centro-sinistra).

Il tutto con un'avvertenza terminologica: al tempo delle politiche all'insegna della cosiddetta *flexicurity*, che coniuga flessibilità nell'esclusivo interesse del datore e sicurezza a tutela del lavoratore, mentre la flessibilità unilaterale 'pro'-datore ricade nella dimensione della 'flessibilità', la flessibilità nell'interesse del lavoratore rifluisce nella dimensione della sicurezza.

Il pendolo normativo del part-time tra flessibilità e sicurezza (2000-2011)

All'ombra del diritto del lavoratore di libertà di scelta (racchiuso nell'articolo 4 della Costituzione) e in attuazione della direttiva n. 97/81/CE¹⁶, la disciplina legale del *part-time* – nel lavoro privato e nel lavoro pubblico privatizzato (sempur con tratti significativi di specialità) – è racchiusa nel decreto legislativo n. 61/2000, che, *bon grè mal grè*, regola la materia da più di un decennio, nonostante le innumerevoli e tormentate riscritture.

Il decreto legislativo n. 61 del 2000, varato negli ultimi giorni del governo Prodi (XIII legislatura), utilizza una sofisticata tecnica di *flexicurity*¹⁷, nell'ambito della quale, per il datore, la leva della flessibilità è data dalla possibilità di modificare la durata e la collocazione del tempo di lavoro, mentre, per il lavoratore, la leva della sicurezza conta, oltre che sulla tutela economica (e antidiscriminatoria), sulla dimensione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Nella versione originaria del decreto legislativo n. 61, il *mix* di flessibilità e sicurezza era per lo più imperniato su una sorta di autorizzazione e di controllo da parte della contrattazione sindacale, affiancata dal consenso del singolo lavoratore, sì da sottoporre le diverse forme di variabilità dell'orario di lavoro ad un meccanismo di cosiddetta 'doppia chiave' – collettiva e individuale – con l'importante previsione di una salvaguardia per il lavoratore data dalla possibilità di un ripensamento circa la sua disponibilità ad essere temporalmente flessibile.

¹⁶ Vedi M. Delfino, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria. Studi sul principio volontaristico*, Napoli, Jovene, 2008.

¹⁷ B. Caruso, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in *Dir. mercato lav.*, (2003), pp. 301 ss.; L. Caliandro, *Il lavoro a tempo parziale nella prospettiva comunitaria*, in *Riv. giur. lavoro*, I (2007), pp. 733 ss.

Tre anni dopo, la (contro) riforma Biagi, decreto legislativo n. 276 del 2003, alleggerisce i vincoli sindacali e normativi eliminando alcune tutele del tempo del lavoratore considerate come ostacoli al *part-time*, dato che sul fronte datoriale potevano limitarne la diffusione: *in primis* la complicazione della ‘doppia chiave’ di accesso alle flessibilità e il diritto di ripensamento del lavoratore. In tal modo, la legge del 2003, varata dal governo Berlusconi, affievolisce l’interesse e la volontarietà del lavoratore, o meglio delle lavoratrici, vista la prevalente diffusione del contratto fra le donne.

Inoltre la legge Biagi (re)introduce una diversità di disciplina tra il *part-time* nel lavoro privato e il *part-time* nel pubblico dato che le regole del 2003 non risultano applicabili al personale delle pubbliche amministrazioni. La stessa tecnica, ambigua ed approssimativa, sarà utilizzata nelle successive riforme, inclusa quella Fornero. Se così è, senza attardarsi in critiche, il *part-time* pubblico resta disciplinato dalla formulazione originaria del decreto legislativo n. 61/2000. Pertanto la disciplina legale del *part-time* inizia una stravagante ‘doppia vita’: è vigente nella veste originaria nel lavoro pubblico, ed è altrettanto vigente nella versione novellata nel lavoro privato. Come intuibile, l’anomalo doppio regime ha determinato una situazione confusa, con più di un problema esegetico ed applicativo.

Con il ritorno di un governo di centro-sinistra, ritorna l’idea di correggere il decreto n. 61, soltanto per il lavoro privato. Ma questa volta lo si fa per rafforzare la base volontaria del lavoro a tempo parziale, cercando un nuovo punto di equilibrio tra le contrapposte esigenze di sicurezza del lavoratore e di flessibilità del datore. Con la legge sul *welfare*, n. 247 del 2007, si rende il *part-time* più amichevole per i lavoratori, specie verso le donne, per un verso, rendendo più complicate le variazioni dell’orario di lavoro nell’interesse della produzione, per l’altro, rafforzando le sicurezze della persona che lavora alla programmabilità del proprio tempo di lavoro e di non lavoro, ma senza resuscitare il citato diritto di ripensamento. A ben vedere, la riforma del 2007, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva e recuperando parzialmente la volontarietà del lavoratore, prevede una correzione della riforma Biagi, senza superarla, con un *repêchage* – solo parziale – della versione originaria del decreto n. 61.

Nello stesso turno di tempo (2009) e nella stessa direzione, per coltivare sicurezze e promuovere la condivisione di tempi di lavoro e tempi di vita, rileva l’ennesima riscrittura ‘minimalista’ dell’art. 9, legge n. 53/200 (cosiddetta riforma Turco). In tale contesto, fra le tipologie di azioni positive, di carattere bidirezionale (non solo per donne, ma anche per uomini), possono ottenere un sostegno economico anche misure di *part-time*, purché ‘reversibile’, cioè accompagnato dalla possibilità di ritornare, ad una certa scadenza, al tempo pieno. Previsione, questa, apprezzabile ed opportuna ma le esperienze applicative non

certo esaltanti e scarsamente incisive di tale norma – anche per i tempi biblici di finanziamento dei progetti – non giustificano aspettative di un cambiamento significativo.

L'ultimo governo Berlusconi – nella legge n. 183 del 2011 – quasi di soppiatto ridisegna ed allarga il cuore delle flessibilità/elasticità pro-datore del *part-time*, recuperando la deregolamentazione 'secca' fra le parti, datore e lavoratore, sperimentata con la riforma Biagi (senza necessità di 'doppia chiave'), attenuando così il ruolo dell'autonomia collettiva. Ne risulta un contesto normativo del lavoro a tempo parziale di nuovo sbilanciato sulle flessibilità nell'interesse del solo datore di lavoro.

Le novità della riforma Fornero del 2012

Lo 'strano' governo Monti interviene, con piccoli ritocchi di ordinaria manutenzione, fra le pieghe della corposa e variegata riforma Fornero del mercato del lavoro (legge n. 92 del 2012)¹⁸. Tenuto conto della circostanza che il *part-time* può veicolare flessibilità in entrata 'cattiva' e coprire abusi del datore di lavoro, il comma 20 dell'articolo 1 della legge Fornero attribuisce al lavoratore – in presenza di certe condizioni, individuate dalla stessa legge o rinviata alla contrattazione collettiva – il diritto di modificare l'impegno temporale variabile concordato con il proprio datore (con la sottoscrizione le clausole elastiche e/o flessibili)¹⁹. In pratica, il lavoratore potrà rifiutare il cambio di turno o il lavoro aggiuntivo in presenza di un giustificato motivo predefinito dalla stessa legge o previsto dalla negoziazione sindacale. In altri termini, la legge n. 92 prevede condizioni speciali (di fonte legale, quindi 'strette', e di fonte negoziale, quindi 'ampliabili') per un ripensamento del lavoratore circa la sua disponibilità ad essere flessibile ed elastico.

La novella del 2012 salvaguarda la programmabilità del tempo di non lavoro rinforzando la *security* nel rapporto di lavoro e le potenzialità conciliative del lavoro *part-time* all'insegna di una *flexicurity* in chiave europea. Ma, è bene se-

¹⁸ Per un commento sistematico alla complessa e complicata riforma sia permesso rinviare al volume sesto, *Il mercato del lavoro*, da me curato per il *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani - F. Carinci, Padova, Cedam, 2012.

¹⁹ Per un commento alla novella rinvio a M. Brollo, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: meno flex, più security*, in *Lav. nella Giur.*, 10 (2012), Speciale *Il diritto del lavoro dopo la 'Riforma Fornero' (l. n. 92/2012 e l. n. 134/2012)*, pp. 968 ss. Per una ricognizione aggiornata alla novella del 2012 vedi L. Calafà, *Il contratto di lavoro a tempo parziale*, in M. Brollo, *Il mercato del lavoro*, cit., pp. 1195 ss.

gnalarlo con forza, una parte importante della partita della conciliazione potrà essere giocata dai sindacati, se ed in quanto vorranno farlo. Ed è ovvio che il risultato finale dipenderà anche dalla presenza femminile nei sindacati e dalla attenzione delle associazioni per le politiche e strategie di pari opportunità.

La ricetta del *part-time* in salsa Fornero è data dal recupero, *ex lege* o per via di contrattazione collettiva, della 'sensibilità' originaria del decreto legislativo n. 61/2000 nei confronti della programmazione/conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura, di studio e formazione della persona che lavora in un'ottica di sicurezza esistenziale. Sotto questo profilo, la legge n. 92 del 2012 mira a rendere più agevole, per la lavoratrice e il lavoratore, la modifica del regime variabile di orario concordato. Ma i continui ripensamenti del legislatore con l'ennesima novella, a distanza di pochi anni, per un verso, non pare né aver trovato un punto di convergenza stabile fra i bisogni dei lavoratori e le esigenze imprenditoriali né aver coltivato in modo soddisfacente le potenzialità conciliative del *part-time*; per altro verso, alimenta il dubbio che lo stillicidio di correzioni delle regole del gioco – con il correlato *caos* di regole – rafforzi il clima e l'atteggiamento di diffidenza dei datori di lavoro nei confronti del lavoro a tempo parziale, peraltro in una fase di crisi occupazionale in cui tale contratto, come segnalato, potrebbe svolgere un ruolo alternativo, di disoccupazione parziale, quale strumento di flessibilità 'in uscita' in modo graduale.

La piccola/grande novità: i congedi parentali a tempo parziale

Infine, sempre nella direzione della flessibilità del tempo *pro*-lavoratrice e lavoratore, nonché della condivisione dei tempi di lavoro e di cura, si apprezza una novella – apparentemente piccola, ma potenzialmente molto importante – varata dalla stessa Ministra Fornero fra le pieghe della legge di stabilità n. 228/2012.

La norma, di recepimento della nuova direttiva sui congedi parentali (2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga la precedente direttiva 96/34/CE), modifica l'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 151/2001) prevedendo un'importante modifica alle modalità con cui i lavoratori usano le astensioni dal lavoro per la cura dei figli: permette – dal 1° gennaio 2013 – un utilizzo dei congedi parentali anche in modo frammentato, cioè 'su base oraria'. In precedenza, la prassi amministrativa dell'Inps consentiva l'uso dei congedi parentali frazionato fino all'intera giornata lavorativa, ma 'non' per singole ore. Tuttavia, per la piena operatività del nuovo congedo parentale in *part-time*, occorre attendere la futura regolamentazione delle modalità di fruizione affidata alla contrattazione collettiva (solo) di livello nazionale. Quindi anche qui la palla passa alla negoziazione sindacale.

La novella del 2012 seppur non allunga la durata complessiva del periodo di congedo parentale in costanza di rapporto di lavoro (mantenendo ferma la durata complessiva massima per entrambi i genitori di undici mesi, di regola nei primi otto anni di vita del bambino), di fatto riconosce ai genitori lavoratori un'importante forma di flessibilità del tempo di lavoro nell'interesse del lavoratore che in parte tampona alcuna delle lacune della normativa sul *part-time*.

A conti fatti, proprio questa misura 'minimale' (addirittura a costo zero per le finanze pubbliche) – i congedi parentali in *part-time* – potrebbe costituire una grande *chances* per una conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e farlo in una dimensione bidirezionale (dato che i congedi spettano ad entrambi i genitori) e quindi, a conti fatti, si tratta di una vera e propria azione positiva idonea a modificare la flessibilità del tempo di lavoro a vantaggio delle donne.