

Maria Dolores Ferrara

Il *gender mainstreaming* nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*

Sommario: **1.** Limiti del diritto antidiscriminatorio e contrattazione di genere: premesse. **2.** La contrattazione di genere: tendenze dei contratti collettivi nazionali. **2.1.** I congedi e i permessi di cura nella prospettiva della contrattazione collettiva. **2.2.** Il lavoro a tempo parziale e le istanze di conciliazione vita/lavoro. **2.3.** L'organizzazione del lavoro, il *mobbing* e la violenza sulle donne nei contratti collettivi. **3.** La tutela di genere nella contrattazione decentrata: i dati dell'Osservatorio CISL sulla contrattazione di secondo livello. **4.** Il modello della contrattazione di genere: prime considerazioni conclusive.

1. *Limiti del diritto antidiscriminatorio e contrattazione di genere: premesse*

L'elemento multifattoriale rappresenta una caratteristica dominante del diritto antidiscriminatorio. La tutela di genere, tuttavia, ha storicamente mantenuto una specifica identità sotto il profilo regolativo. Nell'ordinamento italiano le discriminazioni di genere sono oggetto di un'autonoma disciplina la cui evoluzione coincide con le fasi del tormentato percorso dell'eguaglianza tra uomo e donna¹. Accanto alla multifattorialità il diritto antidiscriminatorio italiano si fonda prevalentemente su un modello regolativo legale e statale. Si tratta di un ricco *corpus* di norme stratificate, che negli anni si è cercato di razionalizzare, riconducibili a diverse finalità, tra queste il divieto di discrimi-

* Il contributo rielabora i contenuti della relazione tenuta al Convegno "Districare il nodo genere-potere", Università di Trento, 21/22 febbraio 2014.

¹ Si veda BALLESTRERO, DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2012, p. 255; e RU-SCIANO, *Il valore della diversità (culturale e di genere) nel diritto del lavoro*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO V., SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009, p. 141. Per un'analisi multidisciplinare si vedano i contributi contenuti in VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Editoriale Scientifica, 2011.

nazioni nei riguardi delle donne, la promozione dell'accesso nel mercato del lavoro, l'equiparazione tra il costo del lavoro maschile e del lavoro femminile². L'attuale legislazione non presenta drammatiche carenze sul piano degli istituti di legge, essendo coerente con le indicazioni del diritto eurounitario.

Nonostante ciò, i dati statistici mostrano una poco confortante situazione del lavoro femminile nell'ultimo ventennio, da ascriversi anche all'attuale situazione di crisi economica ma che, tuttavia, scaturisce da altre cause³. Le origini delle disuguaglianze derivano da un arcaico modello familiare, in cui il lavoro di cura e il lavoro domestico sono di esclusiva competenza delle donne, e da un rigido sistema organizzativo e produttivo delle aziende, in cui sono rari i tentativi di conciliare i tempi di vita e di lavoro⁴. Lo stridente contrasto tra la mole di norme a tutela e a promozione del lavoro femminile e la loro scarsa incisività nella realtà italiana induce a intraprendere più analitiche riflessioni su altri strumenti di regolazione in grado di fronteggiare le criticità poste in evidenza.

Tralasciando la tematica del modello familiare, non conferente alla formazione giuridica di chi scrive, nel contributo si intendono analizzare gli strumenti per contrastare le rigidità organizzative aziendali che ostacolano la parità di genere attraverso la contrattazione collettiva in considerazione della sua naturale funzione di inclusione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori in azienda. Se, infatti, l'equità di trattamento e il benessere dei lavoratori sono tra i più importanti obiettivi dell'azione sindacale, appare indispensabile l'avvio di un processo di consapevolezza delle parti sociali nei riguardi delle tematiche collegate alla conciliazione, alla condivisione dei ruoli e alla valorizzazione delle differenze. Nel corso degli anni, tuttavia, molto raramente gli attori collettivi hanno svolto un ruolo realmente innovativo rispetto agli istituti legali e propositivo di nuove idee in tema di politiche di genere⁵, nonostante il progressivo rafforzamento delle funzioni della

² Si confronti anche ZOPPOLI L., *Categorie giuridiche, diritto antidiscriminatorio e pari opportunità*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO V., SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009, p. 146.

³ Si confronti ISTAT, *Rapporto annuale 2013. La situazione del Paese*, 2013, www.istat.it/it/files/2013/05/Rapporto_annuale_2013.pdf; ISTAT, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita. L'importanza di una "buona occupazione"*, www.istat.it/it/files/2013/03/3_lavoro-conciliazione.pdf.

⁴ Si veda BALLESTRERO, *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *LD*, 2, 2009, p. 161.

⁵ Cfr. CALAFÀ, *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*, Rapporto ricerca Isfol, 2005.

contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, operato dal legislatore⁶. Pur se il tema della segregazione di genere figura da anni nell'agenda delle parti sociali, la scarsità di risultati ottenuti rende attuali questi profili di indagine.

Da queste preliminari considerazioni scaturisce la necessità di interrogarsi sulla possibilità che la contrattazione di genere possa rappresentare un modello di regolazione efficace. Non può ignorarsi che le pratiche di contrattazione continuano a essere modellate sulla figura del “*male breadwinner*”, ovvero di un uomo adulto, padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, figura che non rappresenta più né le caratteristiche degli attori presenti sul mercato né gli attuali modelli di produzione⁷. La concreta operatività di un modello contrattuale di genere non è limitata soltanto da questa premessa, ma da una più radicata motivazione “ideologica” che è presente nel patrimonio genetico del sindacalismo italiano. L'agire sindacale è storicamente ispirato all'universalità dei diritti che attraverso la contrattazione collettiva dovrebbero trovare una compiuta attuazione. Questa caratteristica può porsi in contrasto con la tipica tendenza alla personalizzazione dei trattamenti (ad esempio, in materia di orario di lavoro) su cui gli interventi in materia di conciliazione si fondano allo scopo di tenere in conto le differenti esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

La trattazione di queste tematiche appare opportuna soprattutto in considerazione del fatto che il *gender mainstreaming* attraverso la contrattazione collettiva rappresenta un aspetto potenzialmente rilevante della c.d. contrattazione in materia di *welfare* aziendale che, come è noto, mira al raggiungimento di un'organizzazione aziendale efficace e produttiva e al mantenimento di un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'implementazione di processi e norme finalizzate alla valorizzazione dei dipendenti, dei rapporti interpersonali, dell'ambiente

⁶ Mi riferisco all'art. 9, l. 8 marzo 2000 n. 53 che subordina il godimento degli incentivi in favore delle imprese all'attuazione di accordi contrattuali che prevedano azioni positive. Sul punto, tra i tanti, si veda ALLAMPRESE, *Il sostegno alle forme di flessibilità di orario*, in MISCIONE (a cura di), *I congedi parentali*, Ipsa, 2001, p. 130. Più recentemente CALAFÀ, *Riordino in materia di occupazione femminile*, in CARINCI F., MISCIONE, *Il Collegato lavoro*, Ipsa, 2008, p. 117; CALAFÀ, *Art. 46, 1° lett. c)*, in MARINELLI M., NOGLER, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet, 2012, p. 468. Più in generale si veda anche TINTI, *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *LD*, 2, 2009, p. 195.

⁷ In tal senso MURGIA, POGGIO, *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, in *I Quaderni di Gelso*, n. 14, 2007, <http://web.unitn.it/archive/gelso/quaderni.php>.

fisico, alla circolazione delle informazioni, all'organizzazione delle attività lavorative e all'equità del trattamento retributivo⁸. Secondo gli esperti della *soft economy*, infatti, vita e lavoro sono vasi comunicanti e soltanto attraverso l'equilibrio tra entrambi si modifica il clima aziendale a tutto beneficio della maggiore produttività. Contrattazione e politiche di genere possono, dunque, rappresentare un binomio importante e trovare un reciproco rafforzamento, pur se l'attuale congiuntura economica e la conseguente crisi produttiva e occupazionale non agevolano le trattative sindacali di tipo "offensive" che travalichino la barriera della difesa dello *status quo* dei diritti e abbandonino la logica meramente "difensiva". In questo scenario, del resto, la difesa dei diritti acquisiti "a tutti i costi" potrebbe ancora di più sottolineare le differenze nelle comunità di lavoro e, in particolare, le differenze tra sessi.

Nelle pagine che seguono è stata svolta un'indagine sulle attuali tendenze della contrattazione "di genere" nell'ambito dell'impiego privato, incentrando l'analisi sui contratti nazionali di lavoro del settore privato⁹.

Si tratta di una vasta gamma di strumenti, interni ed esterni al rapporto di lavoro, varietà che conferma quanto già da tempo affermato in dottrina con riferimento al concetto di conciliazione vita/lavoro, ossia che gli interpreti si trovano al cospetto di categorie fluide¹⁰, spesso "scatole giuridicamente vuote"¹¹ che richiedono una necessaria attività di "riempimento". Nonostante la liquidità definitoria, è necessario transitare dalla fase di riempimento a quella di razionalizzazione e consolidamento delle politiche di genere soprattutto attraverso l'attività delle parti sociali con l'obiettivo di conciliare il diritto al lavoro con quello alla salute (art. 32 Cost.), alla famiglia (art. 29 Cost.), all'istruzione e all'accrescimento culturale complessivo (articoli

⁸ Per una recente analisi si veda TREU, *Welfare e benefits: esperienze aziendali e territoriali*, in TREU (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013, p. 10.

⁹ L'analisi è stata svolta consultando l'Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL e la banca dati Pubblica Amministrazione, Sistema Leggi d'Italia, Sfera lavoro, Gruppo Wolkers Kluwer. L'individuazione dei contratti collettivi è avvenuta tenendo conto delle peculiarità riscontrate nei singoli testi in relazione alle tematiche trattate nello studio.

¹⁰ Si veda JONTER-LOISEAU, TOBLER, *La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico*, in *Ragion Pratica*, 6, 1996, p. 145.

¹¹ Si veda CALAFÀ, *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, 2004, p. 239; e DE SIMONE, *Conciliare lavori e famiglie. Differenze virtuose e differenze perniciose in tema di tassazione dei redditi da lavoro e sistemi pensionistici*, in *LD*, 2, 2009, p. 256.

34 e 35, co. 2, Cost.), allo sviluppo della personalità nelle formazioni sociali e all'effettiva partecipazione all'organizzazione politica e sociale del Paese in senso ampio¹².

2. *La contrattazione di genere: tendenze dei contratti collettivi nazionali*

Nel corso degli ultimi anni sono state compiute diverse indagini sulla contrattazione nazionale con particolare riferimento alle istanze di conciliazione vita/lavoro¹³.

Pur nella difficoltà di dare un quadro generale ed esaustivo a causa della mole dei documenti da consultare, da questi studi sono emerse prospettive interessanti che chiariscono i punti critici della materia. La caratteristica principale della contrattazione nazionale consiste nell'impiego di strumenti attinenti all'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per l'attuazione di politiche di genere: a questo livello, infatti, sono rari gli interventi esterni alla relazione lavorativa. Questa ultima tipologia richiede meccanismi concertativi più ampi (ad esempio, intese con le amministrazioni locali e le aziende di servizi), comportando il coinvolgimento di soggetti diversi dalle parti contrattuali al fine di ridurre il disagio connesso all'adempimento della prestazione lavorativa attraverso l'accesso flessibile a determinati servizi (come asili nido, trasporti, ludoteche)¹⁴.

Dall'analisi svolta su di un campione di circa cinquanta contratti collettivi nazionali del settore privato, relativi a differenti settori produttivi e a diverse tipologie di aziende (industriali, artigiane, cooperative, PMI), emerge che i temi più esplicitamente correlati alle politiche di genere si confermano

¹² Sull'esercizio congiunto di diritti che trovano il loro fondamento in valori costituzionali si veda in particolare CALAFÀ, *Congedi e rapporto di lavoro*, cit., p. 248.

¹³ Si confronti, a titolo non esaustivo, PIETANZA, *Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vita/lavoro*, in BAVARO, CARABELLI, SFORZA, VOZA (a cura di), *Tempo comune*, Franco Angeli, 2009, p. 129; COSTANTINI, *Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione tra vita privata e vita professionale: un rapporto difficile*, in LD, 1, 2009, p. 121; LEONARDI, DE SARIO, *Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale*, in www.cgil.it/Archivio/PariOpportunità; in tema di *part time* più recentemente si veda LOZITO, *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part time e apprendistato professionalizzante*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It. n. 186/2013.

¹⁴ Sul punto PIETANZA, *Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vita/lavoro*, cit., p. 133.

essere la protezione della maternità, i congedi parentali e i permessi per motivi di cura, il *part-time*, l'organizzazione dei tempi di lavoro e la flessibilità oraria, il telelavoro, la prevenzione del *mobbing* e della violenza sulle donne. Numerosi contratti collettivi, inoltre, si dotano di organismi istituzionali, ossia le commissioni per le pari opportunità o gli osservatori, a cui si affidano compiti di monitoraggio della disciplina legale e delle prassi contrattuali, di studio, di consultazione e di promozione di azioni positive.

Molto spesso queste commissioni si trovano autonomamente regolate¹⁵ oppure inglobate in commissioni/osservatori "tutto fare"¹⁶. Numerosi aspetti problematici, tuttavia, condizionano il giudizio su questi organismi, poiché non è facile tracciare un bilancio della loro attività a causa dell'insufficiente e scarsa diffusione dei dati concernenti il loro operato. Si tratta, inoltre, di organi consultivi e di monitoraggio, privi di un'effettiva capacità di codeterminare in maniera vincolante i contenuti delle proposte da presentare al tavolo delle trattative.

Nell'analisi che segue non sono stati trattati alcuni aspetti, anche a causa dei limiti di spazio assegnati, tra cui l'orario di lavoro poiché nei suoi contenuti più innovativi collegati alle politiche di genere questa materia è frequentemente decentrata a livello locale e aziendale.

2.1. I congedi e i permessi di cura nella prospettiva della contrattazione collettiva

Il capitolo che riveste notevole importanza in tema di politiche di genere è quello concernente la tutela della maternità, i congedi parentali e gli svariati permessi per motivi di cura¹⁷. I contratti nazionali esaminati, tuttavia, si limitano a richiamare le norme di legge vigenti in materia, ad eccezione della diffusa previsione dell'integrazione del trattamento retributivo spettante

¹⁵ Cfr. CCNL Agricoltura (operai e florovivaisti) del 25 maggio 2010; CCNL Alimentaristi (Industrie) del 14 luglio 2003; CCNL Metalmeccanici (Industrie) del 5 dicembre 2012; CCNL Cartarie e Cartotecniche (Industrie) del 13 settembre 2012; CCNL Attività Ferroviarie del 20 luglio 2012.

¹⁶ Cfr. CCNL Telecomunicazioni del 1 febbraio 2013; CCNL Elettrici del 5 marzo 2010; CCNL Chimica, Ceramica (aziende artigiane) del 25 luglio 2011.

¹⁷ In generale si confronti NUNIN, *Riequilibrio dei ruoli nel lavoro di cura e ricomposizione del conflitto tra lavoro "esterno" e responsabilità familiari*, in MISCIONE (a cura di), *I congedi parentali*, Ipsoa, 2001, p. 33; SARACINI, *I congedi "familiari" tra diversità di genere e culturale*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO V., SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009, p. 379.

nel periodo del congedo di maternità/paternità. Nella maggioranza dei contratti esaminati si stabilisce il diritto di ricevere un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria¹⁸.

Non mancano accordi in cui è riservato il normale trattamento economico, senza alcuna integrazione, sancito dal d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche¹⁹, stabilendo in alcuni casi l'integrazione solo per le giornate festive cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio²⁰. In altri testi l'integrazione al 100% della retribuzione nei primi cinque mesi di assenza spetta solo se l'assenza dal lavoro *post partum* non superi un certo numero di mesi²¹, con un evidente effetto discriminante per le lavoratrici che decidono di utilizzare i congedi parentali, oppure soltanto in favore di determinate categorie di lavoratori e per un periodo inferiore al congedo di maternità²².

Il *self-restraint* ad intervenire in maniera innovativa rispetto alle norme legislative è evidente nelle disposizioni contrattuali in cui si disciplinano i congedi parentali facoltativi. Si tratta sovente di clausole che compiono un mero rimando al testo delle leggi o ne riproducono fedelmente l'articolato.

¹⁸ Cfr., a titolo esemplificativo, CCNL Alimentari e Panificazione del 1 giugno 2011; CCNL Edilizia PMI del 1 luglio 2008; Accordo del 18 febbraio 2013 a rinnovo del CCNL Elettrici del 5 marzo 2010; CCNL Cartarie e Cartotecniche (Industrie) del 13 settembre 2012; CCNL Attività Ferroviarie 2012; CCNL Chimica Ceramica (aziende artigiane) 2011; CCNL Grafica Editoria del 30 maggio 2011; CCNL Poste Italiane S.p.A. del 14 aprile 2011; CCNL Tessili, Abbigliamento (Industrie) del 4 febbraio 2014; CCNL Metalmeccanici (Industrie) 2012; CCNL Ceramica Industria del 22 novembre 2010; CCNL Tessili (Industrie) del 2 settembre 2010; CCNL Abbigliamento e confezionamento (Industrie) del 9 luglio 2010; CCNL Calzature (Industrie) del 14 giugno 2010; CCNL Chimica (Industrie) del 18 dicembre 2009.

¹⁹ Cfr. CCNL Studi professionali del 29 novembre 2011 (artt. 109, 107); CCNL Acconciatura ed estetica del 3 ottobre 2011; CCNL Trasporto Aereo compagnie di volo straniere del 14 luglio 2011; CCNL Turismo (Confesercenti) del 4 marzo 2010; CCNL Turismo (Confcommercio) del 20 febbraio 2010.

²⁰ Cfr. CCNL Studi professionali 2011 (art. 106).

²¹ Ai sensi dell'art. art. 70bis, CCNL Chimica Ceramica (aziende artigiane) del 2011 la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta di fatto per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza complessiva per maternità successiva alla data del parto non superi i 7 mesi.

²² Cfr. Ipotesi di accordo del 31 maggio 2011 per il rinnovo del CCNL 19 dicembre 2007 per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (art. 52).

Si rileva, in particolare, un esiguo impegno delle parti sociali a fronteggiare la maggiore criticità riscontrata nell'uso di questo istituto, che ne condiziona il funzionamento e ne limita le potenzialità soprattutto in funzione di valorizzare la fruizione da parte del padre, ovverossia la scarsità del trattamento retributivo minimo imposto dalla legge, pari, come è noto, al 30% della retribuzione mensile. L'insufficiente considerazione di questo istituto sul piano della contrattazione nazionale si palesa anche sotto il diverso profilo procedurale, laddove in molti contratti sono state riscontrate norme che stabiliscono un aggravio dell'obbligo legale di preavvertire il datore di lavoro almeno quindici giorni prima (art. 32, co. 3, d.lgs. n. 151/2001), imponendo la forma scritta e l'allegazione di ulteriore documentazione (certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva)²³, oppure la presentazione di un calendario di previsto godimento dei congedi²⁴. La *ratio* di queste restrizioni è facilmente comprensibile poiché si vuole bilanciare il godimento del diritto con le esigenze organizzative del datore di lavoro, *ratio* che è alla base del recente intervento legislativo che ha imposto l'obbligo di indicare l'inizio e la fine del congedo (art. 32, co. 3, come modificato dall'art. 1, co. 339, lett. b, l. 24 dicembre 2012 n. 228). In alcuni casi, tuttavia, le parti sociali hanno sancito meccanismi più favorevoli, fissando un termine di preavviso inferiore a quello legale di quindici giorni²⁵ oppure concedendo, previo preavvertimento, la possibilità di inviare la richiesta scritta di utilizzo del congedo entro pochi giorni (in genere due) dall'inizio dell'assenza²⁶ o garantendo, durante i suddetti periodi, il computo di trattamenti economici esclusi dalla legge (come ad esempio la tredicesima mensilità)²⁷.

In alcuni settori produttivi dell'impiego privato, anticipando la modifica intervenuta con la riforma Fornero che in via sperimentale per gli anni 2013-2015 ha introdotto un giorno di congedo obbligatorio retribuito al 100% in favore del padre per la nascita del figlio e la facoltà di chiedere ulteriori due

²³ Cfr. art. 51, CCNL Metalmeccanici PMI del 1 ottobre 2013; art. 5, CCNL Metalmeccanici (Industrie) 2012; art. 13, Ipotesi Accordo del 19 novembre 2013 per il rinnovo del CCNL Alimentaristi (Artigiane) del 27 aprile 2010.

²⁴ Cfr. art. 34 del CCNL Gomma e plastica (Industrie) del 18 marzo 2010.

²⁵ Cfr. art. 13 dell'Ipotesi di Accordo del 2013 per il rinnovo del CCNL Alimentaristi (Artigiane) 2010; art. 13 CCNL Alimentaristi (PMI) del 16 settembre 2010; art. 40ter CCNL Alimentaristi (Industrie) del 22 settembre 2009.

²⁶ Cfr. art. 5 del CCNL Metalmeccanici 2012; art. 38 del CCNL Agricoltura (operai e florovivaisti) 2010.

²⁷ Cfr. art. 34 del CCNL Attività Ferroviarie 2012.

giorni di congedo in sostituzione della madre (art. 4, co. 24, l. 28 giugno 2012 n. 92 e Decreto Ministeriale del 22 dicembre 2012), le parti sociali hanno sancito regole per favorire il godimento di permessi retribuiti in favore dei padri in occasione della nascita dei figli²⁸, ciò in un'ottica di maggiore condivisione e redistribuzione dei carichi familiari. Pur se si tratta di pochi giorni si apprezza lo sforzo di superare la logica dei permessi non retribuiti per documentate e serie necessità familiari variamente presenti in numerosi contratti.

Si segnala, inoltre, la positiva tendenza riscontrata in alcuni settori di tutelare il momento del rientro al lavoro dopo la fruizione dei congedi. In alcuni casi si tratta di mere dichiarazioni programmatiche in cui le parti convengono di promuovere ogni utile iniziativa a tutela della maternità attraverso il reinserimento lavorativo mediante idonei percorsi formativi²⁹. In altri accordi si sancisce più incisivamente che, al rientro dai congedi per maternità, le lavoratrici debbano essere messe in condizioni di riprendere efficacemente il lavoro, attraverso percorsi formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente³⁰. In questa ottica si segnalano, infine, le norme dei contratti collettivi in virtù delle quali, in caso di necessità organizzative, la lavoratrice può essere affiancata dall'unità di personale assunta a termine in sua sostituzione non solo nel periodo prima del congedo (in attuazione dell'art. 4, co. 2, d.lgs. n. 151/2001), ma anche successivamente al suo rientro³¹.

²⁸ Cfr. art. 13 CCNL Alimentaristi (PMI) 2010; art. 27 CCNL Associazioni del 21 dicembre 2010; art. 48 CCNL Tabacco del 25 luglio 2011.

²⁹ Cfr. Ipotesi di accordo del 29 luglio 2013 per il rinnovo del CCNL Comunicazione, Informatica e Servizi Innovativi (PMI) del 16 settembre 2010; art. 41 CCNL Chimica, Farmaceutica e affini (Industria) del 27 maggio 2010; art. 12 del CCNL Elettrici 2010; art. 51 del CCNL Gas-Acqua del 9 marzo 2007.

³⁰ Cfr. art. 67 del CCNL Trasporto – Autorimesse del 18 dicembre 2010; art. 19 Accordo del 21 dicembre 2012 per il rinnovo del CCNL Bancari-Casse Rurali e Artigiane (Credito Cooperativo) del 21 dicembre 2007; CCNL Chimica Ceramica (Artigiane) del 25 luglio 2011; art. 12 CCNL Bancari, Casse Rurali e Artigiane (Credito Cooperativo – Dirigenti) del 24 luglio 2008; art. 19 CCNL Bancari (ABI – Dirigenti) del 10 gennaio 2008.

³¹ Cfr. art. 53 CCNL Studi professionali 2011; Ipotesi accordo del 29.11.2013 per il rinnovo del CCNL Legno e Arredamento (PMI) del 12 settembre 2008.

2.2. Il lavoro a tempo parziale e le istanze di conciliazione vita/lavoro

Le disposizioni contrattuali che sanciscono il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al termine dei periodi di congedo rappresentano l'espressione più avanzata delle politiche di genere poiché sono finalizzate ad agevolare il rientro al lavoro in un'ottica di promozione della conciliazione vita/lavoro³².

Nonostante sia da diversi anni pacifico che il contratto di lavoro a tempo parziale costituisca il principale strumento di conciliazione vita/lavoro, e in subordine una possibile risposta alle esigenze di flessibilità della forza lavoro delle imprese³³, la disciplina contrattuale del *part-time* con questa precisa finalità sembra ancora non compiutamente espressa.

La finalità conciliativa sottesa alla regolamentazione collettiva del *part-time* può essere esaminata alla luce della differente efficacia del vincolo imposto ai datori di lavoro nel valutare le richieste dei lavoratori di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nella maggior parte dei casi le disposizioni collettive contengono l'affermazione di principio secondo cui il *part-time* costituisce uno strumento funzionale alla flessibilità e all'articolazione della prestazione lavorativa in funzione di soddisfacimento degli interessi personali del lavoratore. Molto frequentemente, tuttavia, non segue a queste dichiarazioni una coerente regolamentazione dell'istituto in un'ottica sociale, prevenendosi scarni vincoli a carico del datore di lavoro nel valutare positivamente le richieste di trasformazione del rapporto in *part-time*. In alcuni testi si sancisce solo l'intenzione di "promuovere" ogni utile iniziativa atta a garantire un utilizzo più flessibile del *part-time* fino a tre anni di vita del bambino³⁴.

In altri contratti il problema della trasformazione si pone nel caso di nuove assunzioni di personale a tempo parziale. Molti accordi, infatti, disciplinano dettagliatamente il diritto di precedenza dei lavoratori già dipendenti dell'im-

³² Sui profili della volontarietà/involontarietà del *part-time* si veda in particolare SANTUCCI, *La work-life balance per la valorizzazione delle diversità culturali e di genere tra tempi di lavoro e di riposo nel contratto di lavoro*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO V., SARACINI (a cura di), "Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni, Franco Angeli, 2009, p. 350.

³³ Cfr. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a tempo parziale come strumento di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le incerte prospettive dopo il d.lgs. n. 276 del 2003*, in GALANTINO (a cura di), *Flessibilità dei tempi di lavoro e prospettive di conciliazione*, Giappichelli, 2005, p. 89.

³⁴ Cfr. Ipotesi di accordo del 29 luglio 2013 per il rinnovo del CCNL Comunicazione, Informatica e Servizi Innovativi (PMI) 2010.

presa. La trasformazione del rapporto dipende da diversi fattori: la decisione dell'azienda di assumere a tempo parziale, i limiti percentuali che variano in ragione delle dimensioni dell'impresa, l'esistenza di motivate e documentate necessità, tra cui figurano le esigenze di cura dei figli fino al compimento di una certa età (in genere, da un minimo di tre a un massimo di 7/8 anni) o di accudimento della prole al rientro dai periodi di astensione obbligatoria e di congedo parentale fino a tre anni di vita del bambino, sempre se i lavoratori che fanno richiesta siano adibiti alle stesse mansioni svolte dal personale da assumere a tempo parziale e se l'azienda sia in grado di trovare altri lavoratori con le medesime mansioni disponibili al tempo pieno³⁵. La finalità del *part-time* in funzione conciliativa e attuativa delle politiche di genere appare "scolorita", poiché la trasformazione è rimessa alla decisione imprenditoriale di compiere assunzioni a tempo parziale. In alcuni contratti, in aggiunta ai limiti sopra menzionati, la trasformazione è subordinata a un ambiguo bilanciamento con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro³⁶ che ha l'effetto di rendere ancora più evanescente il diritto dei lavoratori.

In numerosi altri testi, invece, la situazione giuridica del lavoratore che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro in presenza di motivate esigenze si configura come vero e proprio diritto, pur se non mancano ambiguità nel tenore letterale delle norme. Le formule utilizzate dalle parti sociali sono varie. Soltanto in pochi casi esse espressamente qualificano la trasformazione del rapporto come diritto³⁷, pur se subordinano l'accoglimento della richiesta a svariati presupposti: temporaneità della trasformazione, rispetto di limiti percentuali in ragione delle dimensioni dell'impresa, presenza di lavoratori fungibili in organico, tetto minimo della riduzione oraria, accordo individuale sulla distribuzione dell'orario.

Nella maggior parte dei testi, invece, si dice che le aziende "accoglieranno" la richiesta di trasformazione. L'uso di questo verbo evoca un margine di discrezionalità datoriale nella valutazione delle singole domande. Le parti sociali, come nelle ipotesi già descritte, si affrettano a precisare variamente i limiti entro cui si può esercitare il summenzionato diritto³⁸, preve-

³⁵ Cfr. art. 13 dell'Ipotesi di accordo del 19 novembre 2013 per il rinnovo del CCNL Alimentaristi (Artigiane) 2010; art. 10, CCNL Alimentaristi (PMI) 2010.

³⁶ Cfr. art. 23 CCNL Poste Italiane S.p.A. 2011.

³⁷ Cfr. art. 49, CCNL Credito Assicurazioni SIM del 17 giugno 2010; art. 8bis, CCNL Farmacie municipalizzate del 22 luglio 2013; art. 48, CCNL Tabacco del 25 luglio 2011.

³⁸ Cfr. art. 4, CCNL Metalmeccanici (aziende cooperative) del 13 maggio 2013; art. 4,

dendosi anche una precisa scansione temporale e procedurale della domanda³⁹. In altri accordi, inoltre, il timore di un uso distorto di questo strumento ha spinto gli attori sociali a subordinare l'accoglimento della richiesta anche ad un generico bilanciamento con le esigenze organizzative datoriali⁴⁰, senza che venga nemmeno in rilievo la specifica esigenza di cura dei figli al rientro dai periodi di congedo⁴¹. Si segnala, tuttavia, la positiva presenza di clausole collettive che sanciscono la possibilità di chiedere la trasformazione anche permanente del rapporto di lavoro e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali unitarie per cercare una soluzione idonea nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione all'infungibilità delle mansioni e allo scostamento dai limiti percentuali⁴².

I numerosi vincoli a cui si sottopone la richiesta di riduzione delle ore di lavoro, anche quando le parti sociali hanno statuito un vero e proprio diritto della lavoratrice/lavoratore, sono fattori che indeboliscono la disciplina contrattuale del *part-time* nell'ottica del *work-life balance*. In assenza di soluzioni che facilitino la trasformazione della relazione lavorativa, alla lavoratrice non resta che iniziare un'estenuante e incerta trattativa con il datore di lavoro per ottenere l'agognata riduzione delle ore di lavoro in alternativa all'inevitabile e drammatica decisione di abbandonare il proprio posto di lavoro e autoescludersi definitivamente dal mercato del lavoro.

CCNL Metalmeccanici (PMI) del 1 ottobre 2013; art. 22 Ipotesi di accordo del 9 novembre 2013 per il rinnovo del CCNL Occhiali (Industrie) del 20 febbraio 2010; art. 25, Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Penne, Spazzole e Pennelli del 14 aprile 2010.

³⁹ Cfr. art. 67, CCNL Commercio (CNAI oltre 50 dipendenti) del 28 agosto 2009; art. 34, CCNL Commercio (Confazienda) del 3 luglio 2012; art. 90, CCNL Commercio – Distribuzione e servizi (Confesercenti) del 23 luglio 2008; art. 67, CCNL Vigilanza del 8 aprile 2013; art. 68, CCNL Terziario e Servizi (CNAI-UCICT) del 27 giugno 2012; art. 43**bis**, CCNL Clero del 28 aprile 2011.

⁴⁰ Cfr. art. 28, CCNL del 4 luglio 2013 *Facility Management*; art. 33, CCNL Pulizia-Imprese del 31 maggio 2011.

⁴¹ Cfr. art. 41, Ipotesi di accordo del 5 dicembre 2013 per il rinnovo del CCNL Tessili-Abbigliamento (Industrie) del 9 luglio 2010.

⁴² Cfr. art. 4, CCNL Metalmeccanici (Industrie) 2012. Il medesimo articolo sancisce che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per motivate esigenze, quali ad esempio quelle di cura della prole, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

2.3. *L'organizzazione del lavoro, il mobbing e la violenza sulle donne nei contratti collettivi*

La parte finale dell'analisi è riservata all'approfondimento di un tema cruciale che dovrebbe essere al centro delle future attività di progettazione in materia di politiche di genere. Mi riferisco agli interventi finalizzati a disegnare la complessiva organizzazione del lavoro in un'ottica di genere e a tutelare le lavoratrici in occasione di condotte lesive come le molestie e il *mobbing*.

Il quadro che deriva dall'indagine, seppure parziale, non è molto confortante. I contratti che espressamente collegano i temi dell'organizzazione del lavoro alle tematiche di genere sono sporadici: il collegamento viene perlopiù fatto in relazione alle attività di monitoraggio, studio e consultazione svolte dalle commissioni, variamente nominate e di cui si è detto. Non può sfuggire che, nonostante l'evidente rilevanza, le tematiche concernenti i sistemi di inquadramento professionale, gli strumenti mirati di protezione della salute e sicurezza, la fissazione di premi di produzione che non penalizzino le donne, restano troppo spesso fuori dalla piattaforma di rivendicazione sindacale e, quindi, fuori dalle trattative con la controparte datoriale, confinate nel limbo dei buoni propositi o delle attività da studiare e monitorare.

Questa tendenza si riscontra anche quando si passa a esaminare la disciplina contrattuale del telelavoro che si conferma essere uno strumento "virtuale" nell'ambito delle politiche di genere e dalle potenzialità ancora completamente inesprese. L'assoluta discrezionalità nella scelta di questa modalità di lavoro da parte del datore di lavoro resta un tratto caratterizzante della regolamentazione contrattuale, senza, peraltro, la previsione di diritti di precedenza in favore dei lavoratori che fondino la richiesta sulle ragioni di cura e di accudimento dei figli o al rientro dai congedi di maternità/paternità e parentali. Un timido tentativo in tal senso si rinviene sporadicamente in alcuni testi, in cui, ad esempio, si stabilisce che ai lavoratori disabili o ai lavoratori che riprendano il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa, è attribuita priorità nella partecipazione ai progetti aziendali di telelavoro⁴³. In funzione di garanzia, secondo altre disposizioni collettive, gli accordi individuali per svolgere il telelavoro non possono essere revocati dall'azienda per il periodo successivo al rientro in servizio dopo

⁴³ Cfr. art. 28 CCNL Poste Italiane S.p.A. 2011.

l'astensione obbligatoria per maternità e fino al compimento di un anno di vita del bambino⁴⁴.

Per quanto concerne le molestie sessuali e il *mobbing*, invece, in numerosi accordi prevale una positiva e diffusa tendenza non solo a considerare questi fenomeni nell'ambito delle attività delle commissioni e degli osservatori, ma anche a definire le fattispecie in oggetto⁴⁵ attraverso la stesura di appositi codici di condotta⁴⁶. Ciò senza dubbio costituisce un importante segnale sia perché si cerca di colmare un vuoto legislativo sia perché lo sforzo definitorio può essere un valido supporto nel caso di contestazione giudiziale. Queste confortanti premesse sono confermate anche da altre disposizioni in cui si stabilisce espressamente l'impegno⁴⁷ del datore di lavoro a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo attuato nei luoghi di lavoro. Si assiste ad un evidente allargamento dei profili di responsabilità del datore di lavoro da cui deriva una maggiore specificazione degli obblighi generali a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori sanciti dal codice civile e dalla legislazione vigente.

Anche sotto un'altra prospettiva questi profili hanno trovato un importante riconoscimento contrattuale, poiché in alcuni accordi il *mobbing* e le molestie nei luoghi di lavoro sono stati considerati come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento⁴⁸. Pur se si tratta di norme che agiscono sul piano sanzionatorio e la cui efficacia è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro che sceglie se e quale sanzione applicare, non va trascurato che l'inclusione di queste condotte tra quelle più odiose che legittimano la massima sanzione ha un importante valore simbolico e potrebbe anche svolgere una funzione deterrente all'interno della comunità lavorativa.

⁴⁴ Cfr. art. 190 CCNL C.E.D. del 21 aprile 2009.

⁴⁵ Ad esempio, cfr. art. 17 CCNL Commercio - Aziende ortofrutticole ed agrumarie del 29 aprile 2011; art. 33 CCNL del 26 febbraio 2008 Agricoltura-Aziende in conto terzi.

⁴⁶ Cfr., ad esempio, art. 55 Ipotesi di accordo del 25 ottobre 2013 per il rinnovo del CCNL Legno e Arredamento (PMI) del 12 settembre 2008; art. 20, CCNL Commercio (Confazienda) del 3 luglio 2012; art. 34, Ipotesi accordo del 11 settembre 2013 per il rinnovo del CCNL Legno e Arredamento (Industrie) 2010.

⁴⁷ Cfr. art. 169 CCNL Terziario (CNAI) del 27 giugno 2012; art. 164 CCNL Turismo (CNAI aziende oltre 14 dipendenti) del 31 maggio 2010; art. 155 CCNL Commercio (CNAI aziende oltre 50 dipendenti) del 28 agosto 2009.

⁴⁸ Cfr., a titolo esemplificativo, art. 167 Turismo (CNAI aziende oltre 14 dipendenti) 2010; art. 178 CCNL Commercio (CNAI aziende cooperative) del 30 dicembre 2009; art. 172 Terziario (CNAI) 2012; art. 169 CCNL Commercio (Confazienda) del 3 luglio 2012.

Si spera che queste tendenze siano i primi segnali di una progressiva valorizzazione di questi temi. Si attendono, infatti, gli esiti del processo che ha condotto alla proposta di intesa tra CGIL, CISL, UIL del 27 novembre 2012 in tema di violenza sulle donne nei luoghi di lavoro per l'adozione di un "Avviso comune di recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 2007 in materia di molestie e violenze nei luoghi di lavoro". Nella proposta di intesa si segnalano, tra gli interventi prioritari, quelli finalizzati all'adozione di un Avviso Comune di recepimento dell'Accordo Quadro di Bruxelles del 2007 sulle molestie e sulle violenze nei luoghi di lavoro; e, in particolare, alla promozione e all'implementazione nell'ambito della contrattazione di secondo livello di strumenti di prevenzione e contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione di genere, in coerenza con quanto previsto dal d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, attuativo della Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006; alla promozione nella contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale di Piani di conciliazione e del benessere organizzativo aziendale per meglio armonizzare la vita lavorativa e la vita personale/familiare; alla predisposizione e promozione di percorsi formativi sulla salute e sicurezza in ottica di genere, con particolare riguardo al tema dello stress-lavoro correlato di cui al Testo Unico 9 aprile 2008 n. 81, rivolti a RSU, RSA e RLS delle Forze dell'ordine, del Servizio sanitario e dei servizi sociali.

Si tratta di obiettivi ambiziosi che le parti sociali hanno rinviato prevalentemente alla contrattazione di secondo livello, ritenendo questa ultima evidentemente la sede più duttile per questa tipologia di intervento.

3. *La tutela di genere nella contrattazione decentrata: i dati dell'Osservatorio CISL sulla contrattazione di secondo livello*

L'analisi empirica sui contratti di secondo livello sconta un limite fondamentale, ovvero sia la difficoltà di rinvenire i dati⁴⁹. Pur se l'assenza di banche dati ufficiali e agevolmente accessibili non costituisce una novità, oggi appare più che mai necessaria la creazione di strumenti di indagine a ciò finalizzati in ragione del ruolo cruciale che questo livello di contrattazione ha assunto.

⁴⁹ Per una schematica analisi si veda anche CARAGNANO, *La prassi della contrattazione collettiva integrativa in materia di conciliazione vita lavoro*, in *www.adapt.it*, 8 marzo 2011.

La materia della contrattazione di genere, con particolare riferimento agli strumenti interni al rapporto di lavoro (come la modulazione dell'orario di lavoro) e agli interventi esterni alla convenzione contrattuale (come asili nido, benefici per *baby sitter*, *welfare* sanitario), è prevalentemente una prerogativa della contrattazione decentrata, ritenuta maggiormente idonea a operare la personalizzazione dell'intervento in considerazione delle esigenze della comunità lavorativa e dei singoli lavoratori.

Pur nella difficoltà di recuperare i dati, un utile supporto è stato offerto dall'Osservatorio CISL sulla contrattazione di secondo livello, banca dati della quale è stato possibile analizzare i dati disaggregati grazie alla consultazione di una relazione di sintesi redatta dall'Osservatorio⁵⁰. Nell'ambito di una ricerca condotta su circa 3141 accordi contenuti all'interno della Banca Dati dell'OCSEL – Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello della CISL – il riferimento alla voce “politiche di genere/pari opportunità” è stato rinvenuto nel 4% degli accordi presenti, la maggior parte dei quali risale alla tornata contrattuale 2010-2012.

Da una prima valutazione dei dati OCSEL si ricavano alcuni spunti interessanti. Nell'ambito degli accordi classificati come “Pari opportunità” (4%), il 38% concentra l'attenzione sul tema delle “azioni positive”, il 18% sulle norme antidiscriminatorie, il 6% affronta il profilo delle molestie e, infine, il 48% si focalizza su vari aspetti. In relazione ai settori produttivi e alle caratteristiche delle imprese, i dati rivelano che queste politiche sono state oggetto di contrattazione nell'ambito di aziende prevalentemente medio/grandi del settore Metalmeccanico (21%), Alimentare – Agroindustria (12%), Chimico e Affini (10%), Commercio e Tessile (9%). Pur se non è oggetto di questo contributo, è importante porre in evidenza che risulta attivo anche il settore pubblico: circa il 9% degli accordi della Pubblica Amministrazione, infatti, ha regolamentato la materia.

La marginalità di queste materie è aggravata dalla crisi economica che ha indotto le parti sociali a concentrare l'attenzione su questioni prettamente economiche [ad esempio, sul salario (41%) e sulle ristrutturazioni e crisi aziendali (38%)].

Allo stesso tempo, però, dai dati raccolti dall'Osservatorio non sfugge che circa il 16% degli istituti contrattuali oggetto della negoziazione di se-

⁵⁰ Per il rapporto completo pubblico si veda SBARRA, STENDARDI, MUNNO (a cura di), *Le Relazioni Industriali nel tempo della Crisi. I dati OCSEL sulla contrattazione di 2° livello negli anni 2009-2012*, in www.cisl.it.

condo livello concerne le tematiche collegate al *welfare* aziendale, temi che in un'ottica allargata possono considerarsi ottimi compagni di viaggio delle politiche di genere. Si tratta, dunque, di un dato positivo se si considera che la trattazione di una problematica generalmente di rilievo come l'orario di lavoro arriva al 20% delle materie oggetto di negoziazione. Ciò è confermato anche dal fatto che gli aspetti connessi alla maternità/paternità sono disciplinati nel 40% degli accordi che regolano disposizioni migliorative alla legislazione vigente (35%) con riferimento a particolari temi del *welfare* integrativo. Per quanto concerne l'avviamento di servizi utili alle lavoratrici al fine di meglio conciliare il lavoro di cura, solo il 15% degli accordi che trattano i servizi aziendali (54%) hanno disposto in materia, contemplando nella maggior parte dei casi l'attivazione da parte dell'azienda di una serie di convenzioni con le strutture presenti sul territorio per favorire i servizi di cura, come asili-nido, ludoteche e servizi di dopo scuola.

Si conferma, invece, il dato secondo cui la negoziazione è molto più attiva sul fronte dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Il *part-time*, ad esempio, ha trovato nel 28% degli accordi una disciplina *ad hoc* cui segue di poco la Banca delle ore (26%). La parte da protagonista continua a essere svolta da materie "classiche" come la flessibilità dell'orario (49%), attuata per mezzo di orari flessibili legati a picchi e flessi di mercato (33%), oppure grazie alla flessibilità in entrata o in uscita (25%). Sono, tuttavia, scarsi gli accordi aventi espressamente ad oggetto l'orario di lavoro flessibile collegato alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (18%). Anche sul fronte del telelavoro i dati non sono entusiasmanti, poiché appena nel 17% degli accordi che hanno regolato la materia delle tipologie contrattuali (complessivamente pari al 43%) si sanciscono norme sul telelavoro in cui si tenta di bilanciare le esigenze di flessibilità organizzativa e produttiva con la vita sociale e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori. Rivestono, infine, una funzione ancora ancillare gli accordi in tema di formazione, poiché soltanto nell'8% dei contratti che hanno disciplinato gli aspetti formativi sono state adottate misure specifiche che contemplano attività finalizzate al reinserimento delle lavoratrici o dei lavoratori al rientro dai congedi di maternità o parentali.

4. *Il modello della contrattazione di genere: prime considerazioni conclusive*

Dall'analisi condotta sui contratti e dai dati statistici emerge che la strada fino ad ora compiuta è stata notevole, ma che è necessario un cammino ancora lungo per ottenere un consolidamento di un modello stabile e "affidabile" di contrattazione collettiva di genere in grado di integrare le politiche legislative. Questo risultato può essere raggiunto seguendo diverse direttive. In primo luogo, appare utile proseguire e consolidare il collegamento tra le politiche di genere e quelle di *welfare* aziendale, non solo perché queste ultime sono alla ribalta delle cronache sindacali, ma soprattutto perché, pur se è un momento difficile per la contrattazione di tipo economico a causa della crisi e della penuria di risorse, si può tentare, dove è possibile, di dare benefici e servizi alla comunità dei lavoratori. In secondo luogo, è indispensabile un investimento massiccio da parte delle organizzazioni sindacali nella formazione degli addetti ai lavori affinché queste materie diventino oggetto di trattativa con la controparte datoriale e non solo di monitoraggio da affidare a una commissione. Questi obiettivi richiedono anche un progressivo mutamento della logica universalistica "ad ogni costo" che ha caratterizzato il movimento sindacale. Con questo non si intende dire che l'interesse individuale debba prevalere, ma è necessaria una sua differente declinazione, nel senso che all'universalismo della protezione garantita dal movimento sindacale deve essere affidata la difesa dei diritti minimi per tutti, mentre l'attribuzione di ulteriori benefici può essere ottenuta attraverso l'intervento della contrattazione decentrata, senza temere un'eccessiva personalizzazione delle misure che nel caso delle politiche di genere potrebbe rivelarsi inevitabile se si vogliono soddisfare le esigenze personali dei lavoratori e delle lavoratrici⁵¹.

⁵¹ Un possibile temperamento di questo rischio può derivare dall'adozione di soluzioni che conferiscano al lavoratore la scelta della personalizzazione dell'intervento. Potrebbe essere utile vagliare la percorribilità di soluzioni che, ad esempio, rimettano al lavoratore la scelta di incassare il premio di risultato nel modo tradizionale, ossia in retribuzione, oppure di riscuotere il premio attraverso l'erogazione di trattamenti di *welfare*, tra cui, a titolo esemplificativo, i benefici per la retta di asili nido e le scuole di infanzia, le spese per lo studio dei figli e le spese di trasporto.

Abstract

Il contributo esamina le attuali tendenze della contrattazione “di genere” nell’ambito dell’impiego privato e incentra l’analisi sui principali strumenti utilizzati dai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato. Si tratta di una vasta gamma di interventi, interni ed esterni al rapporto di lavoro, collegati a molteplici materie (congedi per motivi di cura, *part-time*, organizzazione del lavoro, *mobbing* e molestie) che hanno diversa rilevanza nell’ambito dei contratti collettivi analizzati. L’indagine è completata dall’esame dei dati statistici che si ricavano dai contratti collettivi di secondo livello e da cui si desume l’attuale tendenza a collegare le politiche di genere alla contrattazione in tema di *welfare* aziendale.

The paper examines the current trends of gender collective bargaining in the private employment, focusing the analysis on national collective bargaining. It is a wide range of tools, both internal and external to the employment relationship, connected to different issues (maternity and parental leaves, part-time contract, work organization, mobbing and harassment) that have different relevance in the collective agreements considered. The analysis is completed by the study of statistical data on the second-level collective bargaining from which it is noted the current tendency to link the gender policies with the corporate welfare issues.

Key words

Contrattazione di genere, congedo di maternità, congedi parentali, contratto di lavoro a tempo parziale, *mobbing* e molestie.

Gender collective bargaining, maternity leave, parental leave, part time contract, mobbing and harassment.

