

Disposizioni a favore dell'occupazione femminile

Rosa Casillo e Federico Maria Putaturo Donati

Le disposizioni dell'art. 1, comma 81, legge 24 dicembre 2007, n. 247, costituiscono attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 per la parte relativa all'occupazione femminile. La disposizione legislativa - e ancor prima l'intesa raggiunta dalle parti sociali - muove dalla consapevolezza della complessità della condizione femminile e delle criticità che essa ancora genera nel confronto con la realtà lavorativa. Difficoltà di inserimento e reinserimento al lavoro, discontinuità nell'occupazione spesso ingabbiata in percorsi precari, disparità di opportunità nell'accesso al lavoro qualificato e nella progressione professionale, pratiche discriminatorie specie retributive, tuttora persistono quali elementi caratterizzanti il rapporto tra donne e lavoro, nonostante il percorso legislativo che, in base agli artt. 3 e 37 Cost., nel tempo ha affermato, con decisione, la

parità di trattamento formale - con la legge 9 dicembre 1977, n. 903, con la revisione delle nozioni di discriminazioni dirette e indirette di cui al Dlgs 20 maggio 2005, n. 145 - e la parità sostanziale - con la legge 10 aprile 1991, n. 125, oramai abrogata e sostituita dal Dlgs 11 aprile 2006, n. 198⁽¹⁾, con la legge 8 marzo 2000, n. 53, fino alla modifica dell'art. 51 Cost. La scelta compiuta dalla legge n. 247/2007, assumendo la partecipazione femminile al mercato del lavoro quale risorsa determinante la competitività e la crescita del Paese e, quindi, in un'ottica di *womenomics*, si orienta in direzione di ulteriori interventi sui fattori determinanti il disequilibrio, sia quantitativo che qualitativo, sussistente nel lavoro in funzione del genere. Le variabili su cui si interviene non sono nuove. La prima è l'esigenza di conciliazione tra lavoro e vita

familiare, alla cui agevolazione è orientata l'incentivazione della flessibilità oraria nella gestione del rapporto di lavoro, anche con riferimento al part-time ed al telelavoro (lett. *a* e *c*, nonché la predisposizione di servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti (lett. *d*).

Specifico rilievo è assegnato al carico di responsabilità per la cura dei figli, rispetto al quale una più equa ripartizione nell'ambito della coppia è affidata alla revisione dell'istituto dei congedi parentali. Non si trascura, quale causa di sottorappresentazione femminile nel lavoro e nelle carriere, la pratica «sociale» delle discriminazioni, anche retributive, al cui contrasto è preordinato un rafforzamento delle garanzie di effettività della normativa antidiscriminatoria, da realizzare anche mediante strumenti di supporto, quali la rilevazione dati occupazionali nell'impresa e una puntuale definizione di oneri in capo al datore di lavoro (lett. *f*, *g* e *l*).

In ordine alla problematica della discontinuità occupazionale e della impari partecipazione femminile a percorsi di lavoro qualificati, la legge n. 247/2007 si muove sul versante della formazione mirata alla riqualificazione professionale e alla formazione continua, con l'intervento del Fondo sociale europeo (lett. *e* ed *i*); mentre in quanto all'accesso al settore dell'imprenditoria si prevede un potenziamento di (non meglio specificate) azioni tese a favorirne lo sviluppo (lett. *h*).

Nel complesso, dalle disposizioni ora richiamate in via di sintesi, emerge una politica del lavoro in attuazione della Strategia di Lisbona (Consiglio Europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000, nonché Consiglio Europeo di Bruxelles, 16 e 17 giugno 2005) che tra i punti qualificanti reca l'incremento dell'occupazione femminile al 60% entro il 2010, oltre che in conformità con il Piano predisposto per la sua attuazione (Pico, Piano per l'Innovazione, la crescita e l'occupazione, 14 ottobre 2005).

La tecnica utilizzata non è quella della normazione diretta ma, all'opposto, quella della delega. Delega da attuarsi, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, nel rispetto nel nuovo riparto di competenze tra Stato e Regioni, ex art. 117 Cost., e con la garanzia, su tutto il territorio nazionale, dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

Misure di incentivazione della flessibilità oraria

Tra i principi e criteri direttivi vincolanti l'azione di Governo, rilevano, ex comma 81, *sia* la previsione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi orari flessibili legati alla necessità di conciliare il lavoro con la vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile (lett. *a*), *sia* il rafforzamento degli istituti di cui all'art. 9, legge n. 53/2000, specie con riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro (lett. *b*).

Da cui, in una prospettiva di *work life balances*, la promozione del ricorso a misure *family-friendly* di

sostegno al lavoro, caratterizzate da un'articolazione dell'orario in funzione delle esigenze e delle aspirazioni individuali del personale dipendente⁽²⁾.

Tra di esse peculiare interesse rivestono quelle disciplinate dall'art. 9, legge n. 53/2000(3), come modificato dall'art. 1, comma 1254, legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), che destina, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'art. 19, Dl 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248⁽⁴⁾, una quota annua al fine di erogare contributi⁽⁵⁾, di cui il 50% per le imprese con organico non superiore a 50 dipendenti⁽⁶⁾, in favore di aziende private⁽⁷⁾, di aziende sanitarie locali o ospedaliere⁽⁸⁾ che applichino accordi di disciplina di azioni positive per la flessibilizzazione delle condizioni di lavoro⁽⁹⁾.

Trattasi di progetti⁽¹⁰⁾ finalizzati: *a*) a favorire il ricorso da parte della madre o del padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo o con minore in affidamento o adottato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età o a quindici, in caso di affidamento o adozione, o disabilità del minore a carico, a forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato; *b*) a garantire, attraverso un programma di formazione, il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; *c*) a consentire la sostituzione del titolare di impresa⁽¹¹⁾ o del lavoratore autonomo, beneficiario del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo⁽¹²⁾; *d*) a sostenere la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili o con anziani non autosufficienti a carico.

Il tutto per una durata massima di ventiquattro mesi⁽¹³⁾, nonché dietro impulso e mediazione, per i programmi *sub* lettere rispettivamente *a*, *b* e *d*, delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale o aziendale⁽¹⁴⁾, mentre per quelli di cui alla lett. *c*, delle Associazioni datoriali in ambito nazionale e/o territoriale, tenuto conto della peculiarità delle stesse e del settore di intervento, oltre che del loro carattere sperimentale⁽¹⁵⁾, pena l'inammissibilità della domanda di finanziamento⁽¹⁶⁾.

Vero è che la *prima tipologia di azioni*⁽¹⁷⁾, al centro del maggior numero di progetti presentati, per quanto esemplificata da una indicazione delle ipotesi di flessibilità oraria previste dalla legge o dall'autonomia collettiva (che, ancorché differenziate sul piano funzionale e normativo, vengono compattate e rese equivalenti, secondo una logica unitaria, in vista della realizzazione di un diverso equilibrio degli interessi coinvolti), è da intendersi comprensiva di qualunque forma di articolazione della prestazione diretta ad agevolare il tempo di lavoro con quello di vita personale⁽¹⁸⁾, purché avente una portata innovativa rispetto alla discipli-

na contrattuale nazionale vigente nell'azienda riguardo al singolo o alla pluralità di istituti interessati⁽¹⁹⁾.

Tra di essi a valere è il riferimento non solo al lavoro a domicilio, alla flessibilità sui turni, all'orario flessibile in entrata e in uscita (o *flexi time*), alla banca ore, al telelavoro e all'orario concentrato in regime di multiperiodalità, ma anche al part-time reversibile⁽²⁰⁾, il che è a dire presumibilmente al possibile alternarsi di periodi di lavoro a orario pieno e ridotto in coincidenza di maggiori impegni familiari.

Trattasi di una modalità di esecuzione della prestazione - di fatto già sperimentabile sulla base dell'art. 7, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificato dall'art. 3, comma 2, legge n. 53/2000, e ora dall'art. 32, Dlgs n. 151/2001, ove mai interpretato nel senso di consentire la fruizione di congedi al trenta per cento della retribuzione su base frazionata e, dunque, anche giornaliera - in passato prevista e regolata dal Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61, di disciplina del part-time se non nel limite del riconoscimento del diritto alla trasformazione da full time a part-time, con facoltà di ripristinare lo *status quo ante*, per il solo personale affetto da patologie oncologiche, con ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Unità sanitaria locale competente per territorio (ma ora per la ricorrenza di ulteriori fattispecie, cfr. art. 1, comma 44, legge n. 274/2007, su cui v. Putaturo Donati, *Le novità in materia di part-time*, in *q. fasc.*).

Quanto, invece, alla seconda linea di finanziamenti⁽²¹⁾, premessa la latitudine della espressione «periodo di congedo»⁽²²⁾, tale da includere i congedi per la cura dei figli, di altri familiari o congiunti, oltre che per la formazione stabiliti dalla legge n. 53/2000, costituisce titolo di preferenza per l'accesso ai contributi l'adozione di progetti tesi a garantire ai destinatari di un periodo di congedo per maternità, paternità o parentale, in uno all'aggiornamento professionale, il rientro del prestatore nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte, per un congruo periodo di tempo⁽²³⁾.

La *terza area di azioni positive* comprende, infine, l'ipotesi della sostituzione del titolare d'impresa o anche della lavoratrice o lavoratore autonomi con altro imprenditore o lavoratore autonomo⁽²⁴⁾, fatta salva la facoltà dell'autonomia collettiva di prevedere, per il sostituto che fruisca di un trattamento pensionistico, una compensazione del reddito che tenga conto della perdita dello stesso derivanti dalle vigenti norme di legge in materia di cumulo⁽²⁵⁾.

Revisione degli strumenti di riequilibrio delle responsabilità di cura dei figli

Il diritto alla maternità e paternità responsabili, in un'ottica di equa ripartizione della cura dei figli, è sancito dal Dlgs n. 151/2001, come modificato dal Dlgs 23 aprile 2003, n. 115, che agli artt. 32-38 disciplina i congedi parentali innovando quanto era disposto, in forma di astensione facoltativa per la madre e solo in alternativa al padre, dalla legge n. 903/1977.

Il diritto di assentarsi dal lavoro per attendere ai bisogni del figlio sino al raggiungimento degli otto anni - se affidatario fino a sei anni o adottivo fino a dodici, per i primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare (art. 36, Dlgs n. 151/2001) - è ora attribuito a ciascuno dei due genitori anche congiuntamente. La lett. *b* comma 81, legge n. 247/2007 opportunamente individua, quali elementi primi su cui concentrare la modifica legislativa *in fieri* ai fini di incentivarne l'utilizzo, la durata del congedo e la relativa indennità.

Ai sensi dell'art. 32, Dlgs n. 151/2001, i congedi non possono superare complessivamente i dieci mesi, fruibili anche in modo frazionato; periodo che è esteso ad undici qualora il padre fruisca del congedo per un periodo superiore a tre mesi. La madre può goderne, dopo l'astensione obbligatoria che segue al parto, per un periodo massimo di sei mesi; il padre, sempre nel limite dei sei mesi tuttavia dalla data del parto, può beneficiare del congedo anche durante il periodo di congedo di maternità della madre o mentre questa si avvale dei riposi giornalieri di cui all'art. 36, Dlgs 151/2001. Ai sensi dell'art. 33, la durata del congedo è prolungata sino a tre anni nei casi i bambini affetti da inabilità grave - da individuare in base all'art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104 - che ne impedisce l'autonomia necessitando assistenza continuativa, se non ricoverati presso una struttura sanitaria. Il congedo è viceversa ridotto a tre mesi, e fruibile solo fino al primo anno di vita del bambino, per la lavoratrice autonoma, ed in tal caso il padre non è ammesso al beneficio.

Per il periodo di congedo compete una indennità, totalmente a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi complessivi per entrambi i genitori, ai sensi dell'art. 34, Dlgs n. 151/2001, con esclusione di trattamento economico per il periodo residuo salvo che nel caso di bambino disabile - ove il congedo è coperto con un'indennità, pari all'ultima retribuzione percepita, per tutti i giorni in cui il beneficio è richiesto - e nei casi in cui il richiedente abbia, con riferimento all'anno in cui inizia l'astensione, un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima.

L'intervento di cui alla lett. *b*, comma 81, legge n. 247/2007, potrebbe allora assumere anzitutto la forma di eliminazione delle disparità sussistenti in funzione della natura, autonoma o subordinata, dell'attività svolta dalla lavoratrice. L'uniformità di trattamento dovrebbe essere garantita anche alle lavoratrici parasubordinate - quelle iscritte alla gestione separata Inps di cui al art. 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335 - le quali sono attualmente ammesse al congedo parentale secondo le stesse modalità previste per le lavoratrici autonome, a norma dell'art. 1, comma 788, legge n. 296/2006. Si può però ipotizzare che l'azione legislativa incida sugli stessi presupposti soggettivi di godimento del diritto. Ci si riferisce, in particolare, alla facilitazione della possibilità, per la madre ma anche per il padre,

di usufruire del congedo per il periodo pieno dei dieci mesi nel caso di assenza dell'altro genitore, ai sensi dell'art. 32, Dlgs n. 151/2001⁽²⁶⁾.

Servizi di supporto alla conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di cura

In supporto all'attività di cura, non solo relativa alla maternità, richiesta dal contesto familiare, ed affinché essa, tradizionalmente o inevitabilmente a carico delle donne, non sia di ostacolo alle scelte di lavoro⁽²⁷⁾, il comma 81, alla lett. *d* indirizza all'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse Amministrazioni competenti nel senso di predisporre strumenti finalizzati al potenziamento dei servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti.

I servizi per i bambini in età infantile nella forma di asili nido costituiscono tipicamente azione positiva attivabile da parte imprenditoriale all'interno delle stesse aziende, ex Dlgs n. 198/2006, art. 42 ss. La disposizione di cui si discute appare invero orientata all'attivazione del servizio nella forma pubblica, quasi a trasformare il nido d'infanzia da diritto selettivo a diritto esigibile, come per la scuola dell'infanzia. E ciò, da una parte, per alleggerire i costi cui le famiglie verrebbero sottoposte nel confronto con le strutture private⁽²⁸⁾ pure da sostenere e incentivare e, dall'altra, nella consapevolezza di dover inquadrare nell'ambito delle responsabilità dello Stato, ai diversi livelli di governo territoriale, la cura dell'infanzia in garanzia del diritto, costituzionalmente tutelato ex art. 4 Cost., al lavoro qualificato delle madri che è compito dello Stato rendere effettivo. Proprio il rilievo costituzionale del bene protetto nonché il ruolo primario della Repubblica in garanzia del suo godimento, non consente di rimandare l'attivazione del servizio sociale, quale strumento di attuazione del diritto al lavoro, all'iniziativa, pur se incentivata, dei datori di lavoro nella forma di azione positiva.

Gli interventi delegati si inseriscono nel solco di recenti iniziative nella stessa direzione, quali l'istituzione di un Fondo per gli asili nido da destinare alle Regioni, e da queste ai Comuni, disposto nell'ambito di un Piano nazionale per favorire lo sviluppo del sistema dei servizi alla prima infanzia; Fondo istituito dall'art. 70, legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002).

Orientata a spostare il carico di cura dalle donne alla società è, precipuamente, la disposizione che ha a oggetto l'istituzione di servizi per gli anziani non autosufficienti. Il 16 novembre 2007 il Consiglio dei Ministri ha approvato la prima stesura di un disegno di legge recante «norme relative a persone non autosufficienti, alle politiche sociali e alla famiglia». Il testo prevede, tra l'altro, l'istituzione di servizi socio-assistenziali e sanitari da destinare a soggetti non autosufficienti per favorirne la permanenza nel nucleo familiare, servizi tra i quali è contemplato apposito personale per assistenza domiciliare, con ciò

liberando il tempo delle donne dalla cura verso il lavoro.

Garanzie di parità di trattamento

Le disposizioni delle lett. *f*, *g* ed *l*, comma 81, legge n. 247/2007, possono essere sistematizzate quali interventi in garanzia di effettività della parità di trattamento nel lavoro e sul lavoro.

In effetti, la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, il rafforzamento delle cui garanzie è delegato dal testo della lett. *f*, segue alla concreta efficacia dei divieti di discriminazione, diretta e indiretta ex art. 25, Dlgs n. 198/2006⁽²⁹⁾, nel momento dell'accesso al lavoro (art. 27), nel trattamento retributivo (art. 28), nella progressione in carriera (art. 29); divieto di discriminazione che è affermato anche per i dipendenti pubblici (art. 31), per le Forze armate e per altri Corpi militari (artt. 32, 33 e 34).

Le garanzie che la normativa in vigore appresta a fronte di discriminazioni, ma anche a fronte di molestie ad esse equiparate sotto il profilo sanzionatorio (art. 26), si rinvergono principalmente nella tutela giudiziaria cui il lavoratore accede in via individuale o per il tramite del Consigliere di parità e nella possibilità di azioni collettive (artt. 36, 37 e 38), con un onere della prova a carico del datore e la possibilità del ricorso a dati statistici sulla composizione qualitativa della forza lavoro aziendale, a sostegno del ricorso contro l'azione che si valuta discriminatoria (art. 40).

In tale contesto, un rafforzamento dello strumento antidiscriminatorio, tuttavia solo *ex post*, può rinvenirsi nell'inasprimento dell'apparato sanzionatorio a fronte della accertata discriminazione. Essendo l'ordine giudiziario di dismissione del comportamento illegittimo e del ripristino della situazione *ex ante* un obbligo di fare infungibile, potrebbe assumere una qualche valenza propulsiva dell'adempimento datoriale all'ordine esecutivo la previsione di una sanzione pecuniaria più significativa di quella attualmente prevista al comma 5, art. 37 del citato Tu.

In termini preventivi, invece, una maggiore efficacia della tutela antidiscriminatoria potrebbe conseguire, oltre che ad un rafforzamento degli strumenti di coazione indiretta, quali la già citata sanzione pecuniaria e la perdita di eventuali benefici pubblici (art. 41), ad un sistema informativo che sottoponga i principali momenti della gestione del rapporto di lavoro ad un monitoraggio continuo da parte degli organismi pubblici preposti alla tutela della parità. Il sistema potrebbe essere analogo a quello previsto dalla lett. *g*, comma 81, legge n. 247/2007, disposizione che tuttavia circoscrive la rilevazione dei dati aziendali alle sole dinamiche retributive⁽³⁰⁾. Il sistema di raccordo tra azienda e organismi di parità richiederebbe, quale necessario completamento, la predisposizione di una griglia di valori minimi e massimi in base ai quali stimare la realtà aziendale come sospetta discriminatoria, con conseguente avvio di ispezioni o anche sanzioni amministrative.

Efficacia compulsiva dell'adempimento datoriale conforme ai divieti di discriminazione, e diretta garanzia della parità di trattamento, può attribuirsi anche agli oneri da «costruire» in capo al datore ai sensi della lett. l, comma 81 in commento. Già la vigente normativa, all'art. 46, Dlgs n. 198/2006, prevede, nelle realtà che occupano oltre cento dipendenti, la redazione biennale di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato di assunzione, formazione, progressione professionale, licenziamenti, ed altri momenti di amministrazione del rapporto di lavoro. L'intervento in modifica potrebbe allora estendere l'obbligo del rapporto alle realtà aziendali di minori dimensione ed investire profili attualmente esclusi.

Garanzia di pari opportunità occupazionali: inserimento e reinserimento al lavoro

La lett. e, comma 81, legge 247/2007, incide su di una specifica problematica sottesa alla disparità verificata nella partecipazione femminile a settori professionali qualificati e nei percorsi di carriera, la quale è problematica diversa da quella costituita dagli impedimenti relativi al carico familiare ed al fenomeno della discriminazione. Alla sua soluzione è preordinato l'intervento legato alla programmazione dei fondi comunitari, con destinazione di risorse per supporto ad attività formative, di accompagnamento e inserimento al lavoro, altresì nella forma di programmi di formazione continua.

La criticità su cui la norma interviene non è tanto la formazione orientata all'acquisizione di professionalità non tradizionali, registrandosi negli ultimi venti anni una positiva *performance* delle donne nella partecipazione ad ogni ordine e grado di istruzione⁽³¹⁾. L'ostacolo alla rilevata disuguaglianza di fatto è, piuttosto, la conseguenza negativa che la (ineliminabile) diversità connessa al genere reca in ordine alla crescita professionale richiesta da talune aree occupazionali; crescita che, ad esempio, la maternità necessariamente interrompe.

Nel documento comunitario di programmazione del Fondo sociale europeo per il periodo 2007-2013⁽³²⁾ - Fondo, come noto, destinato anche ad iniziative a sostegno dell'occupazione, tra le quali il miglioramento dell'accesso e dell'ingresso nel mondo del lavoro delle donne a fini di parità di opportunità - è stabilito che il Fondo medesimo sostenga azioni rientranti dell'obiettivo 2 della Politica europea di coesione per la crescita e l'occupazione, l'obiettivo «Competitività regionale e occupazione»⁽³³⁾.

In ordine al conseguimento di tale obiettivo, per la parte concernente le esigenze occupazionali femminili, il Programma operativo nazionale (PON 2007IT52PO017, settembre 2007) definisce una strategia la quale, sia in termini di obiettivo globale sia in termini di obiettivo specifico per l'asse prioritario dell'occupabilità (asse B), è appunto incentrata sulla formazione e, principalmente, sulla *lifelong learning*.

Alla diversa formula dei percorsi formativi costruiti in rapporto a singole professionalità, e «mirati» all'acquisizione e/o aggiornamento delle competenze qualificanti specifiche figure professionali, pare invece riferirsi la disposizione di cui alla lettera i), laddove il riferimento è «(all'accesso e al rientro nel mercato del lavoro) di donne che, presumibilmente a causa di carichi familiari, ne sono uscite e versano in stato di disoccupazione».

Si tratta di percorsi formativi che, ai sensi della disposizione in commento, dovrebbero essere, nei contenuti e nelle modalità di svolgimento, rispondenti ai requisiti richiesti ai fini della certificazione comunitaria delle professionalità di cui al Dlgs 9 novembre 2007, n. 206, attuazione della direttiva 2005/36/Ce. Con l'effetto che il titolo professionale acquisito sarà spendibile nei Paesi dell'Unione europea.

Nel panorama degli interventi delegati vi è infine il potenziamento delle azioni intese a favorire l'aumento della presenza femminile nel mondo dell'imprenditoria. I dati che emergono dal Primo Rapporto nazionale sulle imprese femminili⁽³⁴⁾ evidenziano trend di crescita significativi in ordine alla presenza delle donne nelle realtà imprenditoriali, sia in termini qualitativi che quantitativi, nonostante la persistenza di un diffuso clima di pregiudizio. Ciò è anche effetto dello strumento reso - in origine dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215 e ora - dal Dlgs n. 198/2006, artt. 52 ss.: nell'anno 2003, il bando relativo all'accesso al Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile ha ricevuto circa 40.000 domande, a fronte delle 4.100 del primo bando datato 1997.

Dall'analisi delle rilevazioni contenute nel citato Rapporto, appare che l'esercizio di attività d'impresa non trova ostacolo in criticità peculiari di genere che sono ulteriori e diverse dalla difficile conciliabilità tra lavoro e carichi familiari. Ne consegue che, al di là del potenziamento delle azioni orientate alla migliore combinazione tra lavoro e cura familiare, il sostegno allo sviluppo dell'imprenditoria femminile potrebbe essere connesso all'introduzione di nuove tipologie di strumenti incentivanti - ora essenzialmente limitate ad interventi finanziari diretti -, nuovi criteri di selezione per l'accesso ai benefici e differenti priorità nell'erogazione dei medesimi. Aspetti, questi, che potrebbero essere tarati in funzione delle criticità emerse dall'esperienza applicativa del Fondo ex art. 54, Dlgs 198/2006 come rilevata dal Comitato per l'imprenditoria femminile, di recente oggetto di riordino, ma non nelle funzioni, dal Dpr 14 maggio 2007, n. 101, emanato ai sensi dell'art. 29, Dl 18 maggio 2006, n. 181, come convertito nella legge 17 luglio 2006, n. 233.

Note

(1) Testo unico in materia di pari opportunità tra uomo e donna, attuativo della delega di cui all'art. 6, legge 28 novembre 2005, n. 246, abrogativo poiché sostitutivo (anche) della legge n. 125/1991 in tema azioni positive per le donne.

(1) Si pensi, senza alcuna presunzione di completezza: al *job-sharing* (artt. 41-45, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276); alla possibilità, in alternativa alla fruizione di un permesso retribuito di tre giorni all'anno, di concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa nei casi di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente (art. 4, comma 1, legge n. 53/2000); alla facoltà della lavoratrice madre di variare la collocazione temporale dell'astensione obbligatoria, a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi allo stesso, ancorché previa liberatoria del medico specialista del Servizio sanitario nazionale e di quello competente ex Dlgs n. 626/1994 (art. 12, legge n. 53/2000, ora art. 20, Dlgs 26 marzo 2001, n. 151); o al diritto dei fruitori di congedi di maternità (o paternità) e parentali alla conservazione del posto di lavoro, al rientro nella unità produttiva inizialmente occupata ovvero in altra ubicata nello stesso Comune, alla permanenza nella stessa fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché ancora all'assegnazione alle mansioni da ultimo svolte, ancorché equivalenti (art. 17, legge n. 53/2000, ora art. 56, Dlgs n. 151/2001). Da ultimo, Galantino (a cura di), *Flessibilità dei tempi di lavoro e prospettive di conciliazione*, Giappichelli, Torino, 2005.

(3) Specificatamente completato dal regolamento attuativo di cui al Dm 15 maggio 2001.

(4) Per le modalità di presentazione della domanda nei termini prefissati al Ministero del lavoro, unitamente a una serie di documenti, circ. Min. lav. n. 1 del 26 gennaio 2007.

(5) Ferma restando la subordinazione dell'erogazione del contributo alla effettiva attuazione dei progetti, e cioè all'utilizzo da parte dei singoli destinatari delle forme di flessibilità ivi previste (art. 3, dodicesimo capoverso, Dm 15 maggio 2001), la presentazione di nuove domande di finanziamento è ammessa a condizione che l'intervento contenga e indichi chiaramente elementi di novità sostanziale rispetto al precedente e che quest'ultimo sia concluso in ogni sua parte, comprese la visita ispettiva e l'autorizzazione al pagamento del saldo (circ. Min. lav. n. 1 del 26 gennaio 2007).

(6) Da computare sulla base della media del semestre precedente alla presentazione della domanda di finanziamento: art. 1, ultimo capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(7) Individuali o collettive, a partecipazione pubblica, totale o parziale, o a capitale pubblico: circ. Min. lav. n. 4 del 10 marzo 2003 e n. 1 del 26 gennaio 2007.

(8) Per l'esclusione di qualsiasi altro Ente pubblico o Pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, Dlgs 30 marzo 2001, n. 165, circ. Min. lav. n. 1 del 26 gennaio 2007.

(9) Per il contingentamento del tetto massimo finanziabile a € 1.000.000, 00, circ. Min. lav. n. 4 del 10 marzo 2003; mentre per la soddisfazione delle richieste di contributi provenienti dai soggetti pubblici a concorrenza della somma residuante una volta esaurite le richieste di contributi delle imprese private, dall'art. 1, comma 1256, legge n. 296/2006.

(10) Inquadabili tra, ma non anche cumulabili con, quelli licenziati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1, comma 2, lett. e, ora art. 42, comma 2, lett. f, Dlgs 11 aprile 2006, n. 198, aventi lo scopo di favorire, anche tramite una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio - e con una migliore distribu-

zione fra sessi - tra, responsabilità familiari e professionali (art. 4, quarto capoverso, Dm 15 maggio 2001: cfr. *etiam*, circ. Min. lav. n. 14 del 12 marzo 2002).

(11) Vale a dire di colui che esercita individualmente la relativa attività con o senza dipendenti/collaboratori: circ. Min. lav. n. 1 del 26 gennaio 2007.

(12) Per l'inclusione nella definizione di lavoratore autonomo delle «figure professionali esplicitate nel codice civile», circ. Min. lav. n. 4 del 10 marzo 2003; e dei lavoratori a progetto previo assenso esplicito del committente sulla sostituzione e sul sostituto, circ. Min. lav. n. 16 del 29 maggio 2006.

(13) Circ. Min. lav. n. 16 del 29 maggio 2006. Ma per la cittadinanza di una diversa soglia per i progetti riferiti alle lett. b e c, stante la necessità, in un caso, di proporzionare i limiti temporali dei programmi di formazione alle effettive esigenze, in relazione alle mansioni svolte e alla posizione ricoperta in azienda, del lavoratore o della lavoratrice in rientro da un periodo di congedo; in un altro, di riferire la soglia di ventiquattro mesi alle sole ipotesi di copertura di un congedo parentale frazionato nel limite massimo di 12 mesi, circ. Min. lav. n. 1 del 26 gennaio 2007.

(14) In specie, ex art. 2, quarto e quinto capoverso, Dm 15 maggio 2001, l'accordo, corrispondente a esigenze individuali dei soggetti interessati alle forme di flessibilità destinate alla conciliazione tra vita professionale e familiare, deve essere rivolto a introdurre una procedura generale che consenta alle esigenze di flessibilità dei lavoratori di essere soddisfatte in via prioritaria rispetto a quelle dell'azienda, oltre a fornire soluzioni dirette a specifiche prerogative individuali.

(15) Per la ricorrenza di un accordo stipulato a livello nazionale e/o territoriale tra le Associazioni datoriali, nonché tra le singole imprese che aspirino al finanziamento e le associazioni datoriali di appartenenza, circ. Min. lav. n. 14 del 12 marzo 2002.

(16) Cfr. art. 2, secondo, terzo e sesto capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(17) Di fatto la più significativa tra quelle previste dall'art. 9, legge n. 53/2000, a cui è attribuita la quota di finanziamento più consistente pari al 60% della quota annuale dei contributi disponibili ai sensi dell'art. 5, Dm 15 maggio 2001.

(18) Una dimensione dell'esistenza, quest'ultima, da rapportare - ai sensi dell'art. 3, quinto capoverso, Dm 15 maggio 2001 - in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura di figli, anche adottivi o in affidamento.

(19) Art. 3, quarto capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(20) Per il riconoscimento di un finanziamento pari all'80% del costo da sostenere per i progetti che prevedano l'assunzione di altri lavoratori a tempo parziale in sostituzione di quelli che abbiano optato per una riduzione del monte ore per esigenze di conciliazione con la vita personale, circ. Min. lav. n. 4 del 10 marzo 2003.

(21) Interessante anche le ore prestate dal personale interno addetto alla formazione, sia per docenza che per attività di tutoraggio, circ. Min. lav. n. 4 del 10 marzo 2003.

(22) Da riferire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 1, lett. b, legge n. 53/2000, a ogni «periodo, non inferiore a sessanta giorni, di assenza dal lavoro per le finalità previste nel presente decreto, salva diversa previsione inserita negli accordi collettivi»: art. 3, settimo capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(23) Art. 3, ottavo e novo capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(24) Il che, se consente di escludere problemi di coordinamento con l'art. 10, comma 3, legge n. 53/2000, ora art. 4, comma 5, Dlgs n. 151/2001, di disciplina dell'as-

sunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici autonome - coltivatrici dirette, mezzadre, colone, artigiane ed esercenti attività commerciali - in maternità, e comunque entro il primo anno di età del bambino o di sua accoglienza in caso di adozione o affidamento, per un periodo massimo di 12 mesi con uno sgravio contributivo del 50%, fonda l'inclusione, all'interno di tale tipologia di azioni positive, della possibilità di concordare con il datore di lavoro, in alternativa alla fruizione di congedi per eventi e cause particolari, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa: art. 4, comma 1, legge n. 53/2000.

(25) Art. 3, undicesimo capoverso, Dm 15 maggio 2001.

(26) I casi di «genitore solo» risultano specificati nelle evenienze di morte di genitore, abbandono del figlio o affidamento, con atto formale, a uno solo dei genitori, risultando così assente il riferimento alla situazione di fatto di ragazza madre, ragazzo padre o genitore *single* in senso lato, situazioni caratterizzanti in misura significativa l'attuale realtà sociale. In specie, la fruizione del beneficio trova ostacolo di fatto nella (non giustificata) necessità di una dichiarazione di non riconoscimento del figlio (circ. Inps n. 109 del 6 giugno 2000).

(27) Realtà ampiamente documentata da dati statistici: v. Battistoni (a cura di), *I numeri delle donne, Quaderni Spinn, Progetto PON 2006, 2005, 147 ss.*

(28) Cfr. i risultati del rapporto «Servizi di cura per l'infan-

zia», Ricerca realizzata da Sviluppo Italia per conto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento dei diritti e pari opportunità, nell'ambito dell'azione progettuale «I servizi per l'infanzia: una leva per lo sviluppo», 2006.

(29) Il Testo unico tiene conto delle nuove nozioni di discriminazioni dirette e indirette e della definizione di molestie contenute nel Dlgs n. 145/2005 il quale, in attuazione della direttiva n. 2002/73/Ce, modifica la oramai abrogata legge n. 125/1991.

(30) Ed in effetti i differenziali retributivi di genere risultano particolarmente significativi, specie in rapporto a quanto si registra negli altri Paesi dell'area europea. Cfr. Battistoni (a cura di), *op. cit.*, 76 ss.

(31) V. i dati riportati in Battistoni (a cura di), *op. cit.*, 107 ss.

(32) Regolamento (Ce) n. 1081/2006.

(33) Il pacchetto di regolamenti che definisce gli obiettivi della politica europea per il 2007-2013, base legale per gli strumenti di attuazione, sono i regolamenti (Ce) n. 1084/2006, n. 1083/2006, n. 1082/2006, 1081/2006 e 1080/2006.

(34) Analisi delle imprese femminili dall'Osservatorio dell'imprenditoria femminile, Rapporto svolto su iniziativa del Ministero delle attività produttive, del Comitato per l'imprenditoria femminile di cui all'art. 21, Dlgs n. 198/2006 e di Unioncamere, 2005.