



con il gratuito Patrocinio di



IL LAVORO FEMMINILE NELLA PROVINCIA DI RIMINI: FACCIAMO IL PUNTO E ANCHE LA TRAMA

3° edizione

2 Luglio 2025 - ore 9 - Sala Marvelli - Provincia di Rimini Via Dario Campana 64

Ore 9.00	Saluti della vicepresidente della Provincia di Rimini – Daniela De Leonardis
Ore 9.15	Introduce e coordina Adriana Ventura - consigliera di parità della provincia di Rimini
Ore 9.30	L'occupazione nel territorio della Provincia di Rimini - Annamaria Diterlizzi -
Ore 9.50	Dirigente Area EST Agenzia per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna - Le prestazioni a sostegno della genitorialità e incentivi a favorire l'occupazione femminile. - Simona De Rosa - Direttrice INPS Rimini
Ore 10.10	L'Azione ispettiva di contrasto alle discriminazioni: presidio sanzionatorio e poteri degli ispettori del lavoro – Raffaele Covino – Direttore ITL Rimini – Forlì-Cesena
Ore 10.30	Attività Istituzionale: alcuni dati - Anna Bisulli - Commissaria Polizia di Stato
Ore 10.50	Empowerment e nuove tecnologie - Sergio Sangiorgi - Psicologo del lavoro e delle organizzazioni – Ordine degli Psicologi della regione Emilia-Romagna
Ore 11.10	Genitorialità e lavoro - Piera Campanella – Docente dell'Università di Urbino
Ore 11.30	Armonizzazione vita e lavoro: la contrattazione che crea equità – CGIL CISL UIL Rimini
Ore 11.50	Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità – Barbara Faticoni – Responsabile dei sistemi certificativi RSI – CISE (Azienda speciale della Camera di commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini)
Ore 12.10	Conclusione e dibattito <i>Nella mattinata sarà sottoscritto il Protocollo di Intesa tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e Consigliera di parità</i>

GENITORIALITA' E LAVORO

Piera Campanella

Università di Urbino Carlo Bo - Dipartimento di Giurisprudenza

piera.campanella@uniurb.it

Rimini, 2 Luglio 2025



Nodi

GENITORI AL LAVORO

- ❖ la difficile conciliazione
- ❖ la mancata condivisione

LA DIFFICILE “CONCILIAZIONE”...

La conciliazione vita-lavoro (che comprende tutte quelle misure finalizzate a migliorare l'**equilibrio** tra **tempi personali** e **tempi professionali**) si presenta come un ambito di intervento politico e normativo particolarmente **complesso** e **sfidante**, perché attraversato da una sorta di paradosso:

quanto più cresce l'attenzione del decisore politico per il tema, tanto più si allontana l'idea che la conciliazione vita-lavoro sia un obiettivo a portata di mano, raggiungibile una volta per tutte

Perché?

Perché **cresce** nelle nostre società quella che potremmo definire



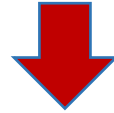
la “**fame di tempo**”

(**saturazione** e **accelerazione**)

Siamo insoddisfatti perché in continuo affanno; gli stimoli e le richieste sopravanzano le nostre forze (stress). Soffriamo soprattutto il fatto che è **il tempo di lavoro** quello **attorno a cui si modella** il nostro **tempo di vita**; ciò è particolarmente drammatico quando in gioco c'è **l'equilibrio familiare** (bimbi, adolescenti, partner e coniugi, disabili, anziani).

... IL PESO PER LE DONNE

L'entrata delle donne nel mercato del lavoro (“lavoro produttivo”) ha senz'altro enfatizzato il problema conciliativo. Al tempo stesso **le donne** sono quelle che **più di tutti** sperimentano la “**fame di tempo**” (saturazione e accelerazione) e ciò per una serie di ragioni tra cui:



- ✓ Il mancato riconoscimento del lavoro riproduttivo;
- ✓ la questione redistributiva del lavoro di cura;
- ✓ la loro “doppia presenza”.

Va altresì tenuto conto del fatto che aumentano i nuclei monoparentali (circa 3 milioni) e che nell'82% dei casi si tratta di **madri sole** (anche se la crescita è più marcata tra gli uomini: 18% in un decennio a fronte del 14% delle donne) (Istat, 2024)

Le politiche europee di **riarmo**, sottraendo ulteriori investimenti al **welfare pubblico** (servizi di supporto alla cura), rischiano di acuire oltremodo la questione.

LA MANCATA CONDIVISIONE

«Quando si parla di donne al lavoro non ci si può dimenticare di ciò che accade a casa» (Corazza, 2025, p. 103)



In Italia, le ultime rilevazioni Istat sull'uso del tempo mostrano uno squilibrio ancora marcato nella famiglia: «una **donna che lavora a tempo pieno** e ha figli dedica circa **60 ore a settimana** alla somma di lavoro retribuito, domestico e di cura dei figli, contro le **47 ore del partner**, con una disparità di circa **13 ore**, ben superiore alla media europea di 11 ore» (Barigozzi, Gangini, Montinari, 2025). **Lo spazio della cura è ancora in gran parte femminilizzato.**



Qualcosa sta cambiando - ad es. i tempi che i genitori occupati dedicano ai figli ci restituiscono una minore asimmetria (1h.20' dei padri e 1h44' delle madri) e, in generale, questi tempi crescono per entrambi i genitori, sia pure con qualche asimmetria - tuttavia, **i cambiamenti non sono generalizzati, né omogenei** (maggiori nelle coppie più istruite, benestanti, giovani residenti nelle aree urbane) e **lo stereotipo** del padre, responsabile del sostentamento economico, e della madre, responsabile principale della cura, è ancora molto diffuso e **resiste** anche quando le donne lavorano (Castagnetti, 2023).

La mancata condivisione non è una questione privata. Essa ha implicazioni immediate sul mercato del lavoro e sulla società.

Il tema della genitorialità si salda così con quello del **lavoro** delle **donne**, della **parità** e della **non discriminazione di genere**.

Evidenze



«LE EQUILIBRISTE, LA MATERNITA' IN ITALIA»... E I SUOI RIFLESSI SUL LAVORO

L'Italia occupa il 96° posto su 146 Paesi nel mondo in relazione alla partecipazione femminile al mondo del lavoro.

La *child penalty*

- ✓ Il 77,8% degli uomini senza figli è occupato, ma la percentuale sale al **91,5% tra i padri**; per le donne, invece, la situazione è molto diversa: lavora il 68,9% tra quelle senza figli, ma la quota scende al **62,3% tra le madri**.
- ✓ Il **20%** delle donne **smette di lavorare** dopo essere diventata **madre** spesso a causa dell'assenza di servizi per la prima infanzia e della mancanza di condivisione dei compiti di cura all'interno delle famiglie.
- ✓ Secondo alcune stime preliminari, questa percentuale salirebbe di ulteriori 15 punti, raggiungendo il **35% tra le madri di figli con disabilità** (Save The Children, 2025).

IL PART-TIME INVOLONTARIO... E IL LAVORO AGILE

In assenza di sufficienti investimenti di tipo diverso, lo strumento principe della “conciliazione” (per così dire, “forzata”) è il part-time.

Il part-time è divenuto, però, una vera e propria trappola per le donne. Secondo dati Inps, la sua incidenza è del 50% per le donne a fronte del 20% per gli uomini
(Inps, 2023)

La stessa trappola potrebbe accadere per il lavoro agile, non solo per i pericoli di work-life blending, ma anche per i rischi di isolamento che esso porta con sé. Il recente Rapporto Bes Istat rileva che, nella media del 2023, la **quota di donne che lavora da casa** è del **13,4%**, a fronte dell'**11%** di quella degli **uomini**.
(Bes Istat, 2024).



Cura

CONGEDI PER LA CURA: IL QUADRO NORMATIVO

Il tempo per la cura fatica (“tempo liberato”) ancora a trovare un suo spazio, nonostante la Costituzione, vi offra particolare protezione nella forma di un

DIRITTO AL TEMPO DI CURA (artt. 2, 41, c. 2 - ma anche 3 - Cost.; v. anche art. 1 L. n. 53/2000)
(Gabriele, 2024)



Il vigente quadro normativo che si presenta, tuttora, **disordinato** e a tratti **incoerente**

Per la **cura genitoriale**, il testo di riferimento è il **D.Lgs. n. 151/2001 (TUMP)**, frutto, peraltro, di frequenti interventi di *restyling*:

- ✓ il **Jobs Act** (D.Lgs. n. 80/2015) che ha introdotto la fruizione su base oraria dei congedi parentali ed esteso la titolarità del congedo per i padri;
- ✓ il **D.lgs. n. 105/2022** che, in attuazione della **Direttiva (UE) n. 2019/1158**, ha disciplinato tre tipi di congedi: 1. il congedo di paternità; 2. il congedo parentale; 3. il congedo per i *caregivers*. Il decreto è stato apprezzato per l’attenzione alla condivisione genitoriale e alla cura familiare oltre la genitorialità, ma **ha anche disatteso le aspettative** sia risistemazione di alcuni punti critici della disciplina vigente (ad es. per i lavoratori autonomi) sia di coordinamento e ripensamento della disciplina dei congedi, avendo per di più **lasciato sullo sfondo** quella del **congedo di maternità**.
- ✓ Questa esigenza è rimasta disattesa anche dopo la **L. n. 32/2022 (Family Act)** recante Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, giacchè proprio le deleghe per il riordino dei congedi parentali, di maternità e di paternità, nonché per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l’armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro sono rimaste senz’esito.

Si segnala poi in funzione incentivante la cura la **L. n. 162/2021** sulla **certificazione di genere** (art. 46-bis)

LA NASCITA DI UN FIGLIO: IL CONGEDO DI MATERNITA'

Congedo di maternità (art. 16 TUMP)

Implica un **divieto**, penalmente sanzionato (arresto fino a 6 mesi), di adibire la lavoratrice a **qualunque attività lavorativa** durante **i 2 mesi precedenti al parto e i 3 successivi alla nascita del bambino** (i genitori adottivi o affidatari sono equiparati a quelli biologici). **Il congedo è flessibile** perché si può protrarre il lavoro fino all'ottavo mese di gravidanza, prolungando di un mese il congedo post-partum. La legge di bilancio del 2019 (L. n. 145/2018) ha introdotto anche la possibilità di posticipare l'intero congedo dopo la nascita del figlio. Suscita perplessità il fatto che il congedo sia accompagnato solo da un'**indennità** pari **all'80% della retribuzione**, erogata da parte dell'Inps. Il licenziamento è nullo con diritto alla reintegrazione.

LA NASCITA DI UN FIGLIO: IL CONGEDO DI PATERNITÀ'

Congedo di paternità (artt. 27-bis e 28 TUMP)

✓ **Congedo di paternità obbligatorio** (art. 27-bis TUMP): implica il diritto del lavoratore padre **dipendente** di fruire di **10 giorni** di congedo entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio, previa comunicazione scritta al datore almeno 5 giorni prima dell'inizio della sospensione. Sorprende che in tal caso, invece, **l'indennità** sia pari al **100%**. L'obbligatorietà, inoltre, **non implica la doverosità di fruizione**, ma solo il vincolo per il datore di concederlo, pena, peraltro, una mera sanzione amministrativa.

✓ **Congedo di paternità alternativo** (art. 28 TUMP): implica il diritto del padre lav. (anche aut.) ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (dunque, fino a 5 mesi) "in supplenza" della madre, cioè quando la madre sia deceduta o gravemente inferma oppure abbia abbandonato il figlio o questi sia stato affidato esclusivamente al padre. Il congedo è accompagnato da un'**indennità** pari all'**80% della retribuzione** erogata dall'Inps. Il licenziamento è nullo con diritto alla reintegrazione.

I cong. spettano pure ai padri adottivi (alla 2a mamma? T.BG 25.1.24 e A. BS 4.12.24)

LA CURA DI UN FIGLIO: I CONGEDI PARENTALI

In una logica di equiparazione, di condivisione e di gestione flessibile della cura genitoriale, la legge italiana prevede, **già dal 2000** (L. n. 53), il diritto dei genitori lavoratori a specifici **congedi parentali**, rafforzati, peraltro, nel 2015 (*Jobs Act* - L. n. 80). Per ogni **bambino**, nei suoi primi **dodici anni di vita**, **ciascun genitore** (anche adottivo) ha diritto ad astenersi dal lavoro (previo preavviso, di regola, di almeno 5 gg). I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di **10 mesi**, elevabile a **11 mesi** (in funzione premiale del congedo paterno), quando il padre usufruisca di **almeno 3 mesi** di congedo (è consentita la fruizione su base oraria con preavviso di almeno 2 gg.) o quando si tratti di genitore unico. Il licenziamento del richiedente è nullo e assistito da tutela reintegratoria.

In via di miglioramento, ma ancora insoddisfacente, è il **trattamento economico** dei congedi: con una normativa molto farragিনosa, oggetto di plurimi interventi da parte delle leggi di bilancio, si stabilisce, in estrema sintesi, che: *a)* **3 mesi** sono indennizzati all'**80%** della retribuzione, entro i primi 6 anni di vita del bambino o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del figlio adottivo o affidatario; *b)* **6 mesi** sono indennizzati al **30%**, a prescindere dalla situazione reddituale; *c)* i rimanenti **2 mesi non sono indennizzati, salvo** che per genitori a **basso reddito**.

GENITORIALITA' E LAVORO: "OMBRE" SULLA CURA CONDIVISA

L'attuale disciplina dei congedi non solo è frammentata, ma non promuove un modello di cura genitoriale condivisa abbastanza efficace.

IL CONGEDO DI PATERNITA'

il congedo per i padri appare ancora del tutto insufficiente

E' **insufficiente** il **congedo di paternità** perché: 1. è facoltativo; 2. è eccessivamente breve; 3. esclude i lavoratori autonomi.

Il confronto in ambito UE è impietoso: in **Spagna** sono riconosciute a ciascun genitore 16 settimane di congedo a salario intero. Il Family Act prometteva il passaggio a due mesi, ma la delega è scaduta e diversi ddl sono rimasti senz'esito.

I CONGEDI PARENTALI

Quanto ai congedi parentali: non sono ancora sufficientemente indennizzati e per questo tendono a essere fruiti da chi il reddito più basso, cioè la madre; essi diventano, così, l'altra faccia, diversa ma speculare, del *gender pay gap*.

Le percentuali ancora esigue di richieste di congedi da parte dei padri conferma il quadro critico: **il 73% dei padri** usufruisce del **congedo di paternità**; **solo il 20,4%** di essi fruisce del **congedo parentale**. Alcuni segnali di cambiamento si registra, ma non in maniera omogenea (nel Nord, all'interno delle grandi imprese, non tra i redditi più bassi, tra gli occupati *full-time*) (Comunicato ISS, 20.11.2024)

Salute



GENITORIALITA' CONDIVISA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La questione della genitorialità condivisa non può essere affrontata nella sola logica dei congedi, ma impone un **ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro** in funzione dei **bisogni di vita** delle persone che lavorano.

La materia della genitorialità interseca allora:

- ❖ quella della **non discriminazione** (in una dimensione **repressiva** di qualsivoglia discriminazione organizzativa per genere, gravidanza, età, ma anche per esigenze di **cura** personale o familiare, nonché di **maternità o paternità**: art. 25, c. 2-bis, CPO);
- ❖ quella del **benessere organizzativo** in azienda (entro una dimensione prevenzionistica del rischio afferente alla salute e alla sicurezza sul lavoro: art. 2, c. 1, lett. o), TUSL).

TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA PER I LAVORATORI SU PIATTAFORMA

Trib. Palermo, 17.11.2023 ha dichiarato discriminatorio il sistema a punteggio impiegato da una società di consegne a domicilio (Foodinho s.r.l.) per la valutazione dei propri riders e fondato su un algoritmo che valorizzava il numero di consegne e la disponibilità in certe fasce orarie e nel fine settimana dei lavoratori.

Nel caso di specie il Tribunale ha ritenuto sussistente una discriminazione indiretta poiché ciascun lavoratore in situazione di “svantaggio” per motivi personali, religiosi, familiari, anagrafici si è trovato, di fatto, a dover concorrere con gli altri per l’accesso alle condizioni di lavoro migliori, senza tuttavia poter invocare tali fattori.

Il Giudice ha condannato quindi la società a cessare immediatamente le condotte discriminatorie e a rimuoverne gli effetti.

TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA PER LE LAVORATRICI DELLA LOGISTICA

Trib. Bologna, 31.12.2021, su ricorso della Consigliera di parità regionale, ha accertato la discriminatorio, in presenza di un cambio appalto nella logistica di una nota azienda di e-commerce (Yoox), la natura discriminatoria indiretta dell'imposizione generalizzata di un **regime di doppio turno**, di fatto **non sostenibile** dalle **lavoratrici madri con figli piccoli**.

Il Giudice ha ordinato all'impresa di adottare un piano di rimozione degli effetti discriminatori, assegnando le lavoratrici madri con figli in tenera età ad un turno centrale o ad altro orario concordato. Ordinato anche il risarcimento dei danni non patrimoniali a favore della Consigliera di Parità (conf. **Trib. Firenze, 22.10.2019**)

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI PER I GENITORI *CAREGIVERS*

Trib. Catanzaro 9.12.2023 ha ritenuto indirettamente discriminatorio il rifiuto di **accomodamento dell'orario** a favore del **padre** di una **bimba** **disabile**.

In questo modo, i giudici hanno ravvisato un obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli (anche) verso i *caregivers*, sulla scorta del principio che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle **modifiche e adattamenti necessari e appropriati**, che non comportino un **onere sproporzionato o eccessivo**, per garantire alle **persone con disabilità** il godimento e l'esercizio dei diritti umani su basi di parità con gli altri (nuovo art. 5-bis L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 17 D.Lgs. n. 62/2024).

GRAZIE PER IL VOSTRO ASCOLTO