

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

Francesco Ferzetti

*Ricercatore presso il Dipartimento di Economia Aziendale
Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara.*

Riassunto

Il lavoro affronta il tema della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Materia interdisciplinare e particolarmente battuta dalla dottrina, rappresenta un aspetto originale per il pubblico impiego, un tempo considerato poco incline ad assumere caratteri innovativi (tipici del lavoro privato) oggi investito da una forte corrente di rinnovamento. L'analisi dell'istituto, confezionato inizialmente per il genere femminile, ma nel tempo divenuto d'uso promiscuo, porta inevitabilmente ad interloquire sugli stadi evolutivi del lavoro della donna (con riferimento alla conciliazione vita e lavoro), sui principi ispiratori dei più importanti riferimenti normativi e sui principali modelli teorici elaborati in letteratura. La riflessione muove dalle garanzie costituzionali e dai valori comunitari cui si ispirano i congedi parentali ed approda all'osservazione dell'esperienza del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni. L'autore termina il suo intervento con una breve riflessione sulle luci e le possibili ombre che riflettono dal nuovo impianto socio-normativo.

Parole chiave: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, amministrazioni pubbliche, lavoro della donna.

Abstract. *The promotion of balancing life and work in public administration*

This paper is about the promotion of balancing home life and work in public administration. It is an interdisciplinary and widely studied subject in doctrine, which represents an original aspect for the civil service employment, once considered ill suited to take on innovative aspects (typical of private employment) now characterized by a strong current of renewal. The proposal of balancing life and work, initially developed for the female gender, in time has become of promiscuous use. Its analysis inevitably leads to talk about the developmental stages of woman's work (with reference to reconciling home life and work), about the principles of the most important legal references and about the main theoretical models developed in literature. This reflection spaces from the constitutional guarantees and community values which inspire parental leave and to the observation of the teleworking experience in public administration. The author concludes his speech with a brief reflection on the highlights and possible shadows that reflect by new socio-regulatory system.

Keywords: reconciliation living and working, public employment, female gender work

1. Rilievi introduttivi

L'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, interviene sulla *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, presentando un programma di estremo interesse volto a implementare il telelavoro e i servizi di sostegno alla genitorialità.

L'intervento del legislatore del 2015 prosegue nel solco (ancora fresco) tracciato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.

Ed è proprio dalla legge del 2014 che bisogna partire affinché si possano comprendere appieno i fattori che hanno ispirato il cambiamento, non prima d'aver sottolineato l'apprezzabile sforzo di dar corpo ad una radicale riforma della disciplina, con l'emanazione del decreto delegato, a tratti mitigata dai limiti strutturali dell'impianto che ne è derivato. «L'intento innovativo emerge anche dalla rinnovata definizione, con cui si nomina la conciliazione nel decreto: il binomio “conciliazione tra vita e lavoro” è superato dalla espressione “conciliazione tra vita professionale e vita privata”, che comprende tanto la tradizionale nomenclatura giuslavoristica, quanto la diffusa espressione sociologica “conciliazione famiglia-lavoro”» (Massagli e Zucaro, 2016, pp. 573-574).

Al contempo si segnala l'importanza di ripercorrere le principali fasi che hanno scandito l'evoluzione della conciliazione vita-lavoro, non soltanto per meglio comprendere la portata dell'istituto innovatore ma, soprattutto, per cercare di individuare il naturale destinatario della disposizione in esame.

Con la consapevolezza che una compiuta trattazione muove dall'analisi degli stadi evolutivi del lavoro della donna e degli strumenti orientati a contemperare le sue esigenze sociali con quelle lavorative.

Così, prima di tentare di interpretare il nuovo sistema normativo, occorre procedere ad una breve analisi dei principi, dei riferimenti legislativi e delle principali teorie che hanno contribuito all'evoluzione del lavoro femminile e a decretarne il miglioramento.

2. Lo stato dell'arte della conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

La legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, rappresenta un provvedimento normativo di estremo interesse, soprattutto in considerazione dei vari ambiti sociali nei quali interviene.

Entrata in vigore il giorno successivo alla pubblicazione, avvenuta il 15 dicembre 2014, la legge in parola si compone di un solo articolo suddiviso in più commi dai quali è possibile cogliere le deleghe affidate al Governo.

Tra i vari obiettivi fissati dal legislatore assume particolare rilievo quello di «garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori». Tanto si legge al comma 8, mentre al successivo comma 9 sono individuati i principi e i criteri direttivi ai quali si è ispirato il Governo nella elaborazione del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

Le priorità del decreto in esame sono quelle di «tutelare la maternità delle lavoratrici e di favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori» (art. 1). Il provvedimento è rivolto alla generalità dei lavoratori, senza distinzioni di genere, ma non mancano precise forme di garanzia verso le lavoratrici madri. Non senza qualche rilievo critico legato alla precarietà dell'intervento e dettato dall'opportunità di valutare con prudenza il «("timido") punto di partenza» (Ciampi, 2015, p. 66).

Del resto il baricentro delle politiche di conciliazione cura-lavoro ha costantemente assunto un'inclinazione verso il genere femminile.

Il fenomeno è da collegare alla presenza della donna nel mercato del lavoro esterno alla famiglia e rappresenta un aspetto delle società agricole, di quelle industriali e post-industriali (Ferzetti, 2014, p. 201). Occorre però evidenziare come «i problemi della conciliazione lavoro-cura nascono soprattutto nell'intreccio tra dinamiche occupazionali e tendenze demografiche inerenti la procreazione e l'organizzazione delle famiglie» (Ranci e Sabatinelli, 2015, p. 204).

Così, per cercare di mitigare la penalizzazione che spesso la donna si trova a vivere rispetto all'uomo, la conciliazione vita-lavoro tende a tingersi di rosa e fare da contrappeso nel bilanciamento della parità di genere.

Si aggiunga che la conciliazione del lavoro con «impegni familiari» (art. 30) viene affrontata anche nella parte finale (Titolo II, capo II) del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151.

Da quanto appena accennato non sembri improprio rispetto al tema trattato procedere ad una breve disamina socio-giuridica sulla evoluzione di alcuni aspetti della condizione lavorativa della donna.

3. Gli stadi dell'evoluzione del lavoro della donna e della conciliazione vita-lavoro. Principi, riferimenti normativi e modelli teorici

Per meglio comprendere il valore sociale della conciliazione vita-lavoro e l'innovazione dell'intervento del legislatore è fondamentale individuare i principi dell'intera disciplina, quindi procedere ad una rapida analisi dei più importanti riferimenti normativi e delle principali teorie che hanno contribuito all'evoluzione del lavoro femminile ed al suo miglioramento.

L'analisi muove dal principio enucleato nell'articolo 37 della carta fondamentale.

La disposizione costituzionale, riferita alla donna lavoratrice, sancisce che «Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».

Si assiste all'apertura verso il riconoscimento di un nuovo ruolo sociale – fino ad allora spesso intermittente – da contemperare con esigenze primarie legate alla quotidianità.

L'obiettivo innovatore del Costituente non tralascia però di ribadire e valorizzare il ruolo centrale dell'elemento femminile all'interno della cellula sociale primaria: «Non v'è dubbio che la formula, pur con ampia apertura ai problemi specifici che derivano dalla condizione della donna lavoratrice, corrisponde, nel nucleo dei valori da salvaguardare, alla visione tradizionalistica del moderatismo conservatore e, in particolare, a quella del pensiero cattolico tradizionale» (Pera, 1984b, p. 483).

La valenza simbolica dell'art. 37 della Costituzione resta ancorata alla tradizione giuridica e si pone «agli antipodi rispetto ai programmi emancipatori radicali che ripongono nel superamento della famiglia il presupposto essenziale della liberazione della donna» (ivi, p. 484).

La *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* proclamata a Nizza nel dicembre del 2000, dopo aver assicurato la parità tra uomo e donna, garantisce «la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale» (art. 33 comma 1) e riconosce il diritto di conciliazione tra vita familiare e professionale attraverso forme di tutele lavorative dell'individuo¹.

1 L'articolo 33 comma 2 della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, così recita «Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio».

Seguendo un ordine cronologico dei principali interventi normativi che hanno scandito l'evoluzione della disciplina durante il periodo post-costituzionale è possibile cogliere nella legge 26 agosto 1950, n. 860, recante *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*, il primo intervento organico a sostegno della maternità.

Il provvedimento normativo ha una portata molto vasta ed è rivolto «alle lavoratrici gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, comprese le lavoratrici dell'agricoltura (salarie, braccianti e compartecipanti), nonché a quelle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri Enti pubblici e Società cooperative, anche se socie di queste ultime, quando da disposizioni legislative e regolamentari sia prescritto un trattamento inferiore a quello stabilito per esse dalla presente legge» (art. 1).

La tutela della maternità delineata dal legislatore del '50 si traduce nel divieto di adibire la donna che si prepara a diventare madre a lavori pericolosi, insalubri e ad attività faticose, precludendo altresì al datore di lavoro la possibilità di recedere dal rapporto con la gestante.

Vengono adottate misure per agevolare l'allattamento e l'istituzione di asili nido «tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri» (art. 13).

Le contestazioni degli anni '70 fanno da cassa di risonanza alla tutela del lavoro.

Il 30 dicembre 1971 viene promulgata la legge n. 1204, *Tutela delle lavoratrici madri*, la quale prosegue nello sviluppo delle garanzie già accordate alla maternità, mentre la legge 9 dicembre 1977, n. 903, sancisce la *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*.

Di notevole importanza i permessi e le astensioni dal lavoro accordati dalla *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, 5 febbraio 1992, n. 104, in favore dei lavoratori che assistono familiari in stato di bisogno, «una legge i cui contenuti – per la parte dedicata a chi presta assistenza ai familiari disabili – si comprendono solo nell'ambito di una ricostruzione cronologico-sistematica complessa» (Calafà, 2012, p. 999).

Il 26 marzo 2001 viene emanato il d.lgs. n. 151 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15*

della legge 8 marzo 2000, n. 53), un'autentica pietra miliare nell'ambito dei congedi parentali, da ultimo profondamente innovato dal d.lgs. n. 80/2015.

L'oggetto dell'importante sistema normativo riguarda «i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità» (art. 1). «Il testo unico, nell'inglobare e coordinare l'intera disciplina previgente, consente di ottenere una fotografia attendibile delle linee direttrici e degli esiti dell'evoluzione legislativa» (Gottardi, 2004, p. 66). L'immagine che appare delinea i contorni di un impianto che tende ad assemblare aspetti tipici del lavoro (subordinato) con quelli del sistema socio-assistenziale (Gottardi, 2012, p. 897 ss.).

L'intervallo temporale che va dalla legge del 1950 sino all'inizio degli anni 2000 rappresenta, tra i disposti normativi, una tendenza che vede spostare il graduale interessamento dalla tutela materiale della madre e del suo bambino verso forme di sostegno alla genitorialità di qualunque derivazione. Si determinano trasformazioni sociali parallele alle modifiche degli istituti giuridici.

Come anticipato, l'evoluzione del lavoro della donna non si distingue solo per una significativa produzione normativa, ma anche per le numerose riflessioni e ricerche che hanno contribuito all'affermazione di interessanti teorie al riguardo.

Sul finire degli anni '70 viene pubblicato il risultato di un'interessante ricerca condotta da Laura Balbo intitolata *La doppia presenza*, la quale analizza la doppia responsabilità femminile sia nelle attività domestiche (nel privato) sia nel mercato del lavoro (Balbo, 1978, pp. 3-11).

Il modello teorico elaborato dalla Balbo alimenta un dibattito socio-politico già fitto di argomenti in un Paese che proprio in quegli anni aveva assistito ad una completa ristrutturazione della famiglia.

Seguiranno numerosi contributi sulla doppia presenza della donna vista come parte doppiamente debole, nel rapporto e nel mercato del lavoro.

Contraddistinta dalla capacità di sintetizzare il proprio ruolo nel mercato del lavoro e nella famiglia, la donna, in passato, ha fatto solitamente ricorso a forme contrattuali caratterizzate da impegni orari limitati ed interpretato abitualmente il ruolo di lavoratore aggiuntivo e svantaggiato.

Del resto «In questa ottica è possibile, oggi, leggere la sedimentazione degli elementi di debolezza del lavoro femminile e la storica marginalità e precarietà dell'offerta femminile rispetto al mercato del lavoro» (Battistoni, 1987, p. 452).

Consapevole del fatto che non è questa la sede per approfondire ogni aspetto di un tema così importante e delicato come quello del lavoro femminile, va segnalato l'importante contributo offerto dal nuovo modo di intendere l'occupazione ma, allo stesso tempo, occorre registrare gli effetti che possono scaturire dal tentativo di implementare la presenza di lavoratrici nel mercato del lavoro attraverso l'esperazione di forme contrattuali flessibili (Reyneri, 1996, p. 91 ss.).

Terminate le brevi, ma necessarie, considerazioni preliminari sul significato della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento al lavoro della donna, è tempo di entrare nel tema proprio di questo studio.

4. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

È in atto un importante cambiamento della società che si ripercuote inevitabilmente sulle abitudini di vita dei consociati e sul modo di intendere il lavoro.

La pubblica amministrazione (*rectius* le pubbliche amministrazioni) sono passate da un mondo fatto di *uomini dalle mezze maniche*, ad una realtà che ormai si avvia verso la destrutturazione del lavoro attraverso forme di digitalizzazione sempre più capillari.

L'espressione utilizzata per descrivere lo status impiegatizio della piccola borghesia della seconda metà dell'Ottocento è di Guido Melis:

«Ogni mattina con puntualità inderogabile lasciava la sua abitazione piccolo-borghese del centro e si recava al ministero. Qui calzava le mezze maniche simbolo della sua condizione impiegatizia e si accingeva alle occupazioni tipiche del suo status: protocollare, copiare, archiviare, redigere minute, aggiornare registri, vistare, spedire atti, verificare, controllare, elencare, riscontrare, relazionale. Sono i verbi della prima burocrazia postunitaria (e in gran parte anche della successiva), i passaggi obbligati di una giornata burocratica divisa secondo le inderogabili cadenze previste nei regolamenti interni, distribuita in spazi fisici preordinati: l'ufficio con la disposizione canonica delle scrivanie, i ministeriali corridori dei passi perduti, gli

archivi polverosi dove sin da allora si accatastava la memoria dell'amministrazione» (Melis, 2003, pp. 11-12).

Stiamo vivendo una vera e propria rivoluzione del lavoro, soprattutto per quanto riguarda il pubblico impiego.

La 7 agosto 2015, n. 124, recante *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* ne è la dimostrazione (Clarich, 2015).

Il legislatore prosegue sulla scia dei principi del Jobs Act segnatamente per quanto riguarda la ricerca della miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

All'articolo 14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*) viene enunciato un programma finalizzato a rendere effettivo tale principio, che tende ad un miglioramento delle condizioni lavorative auspicando la sua positiva ripercussione nella quotidianità di vita delle persone.

Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adottare misure organizzative attraverso le quali «fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa».

La scommessa è quella di portare nell'arco di tre anni almeno il 10% dei dipendenti ad avvalersi del telelavoro con la garanzia di non subire penalizzazioni per quanto concerne il riconoscimento della loro professionalità e della progressione di carriera. Il tutto naturalmente facendo i conti con le risorse di bilancio disponibili.

«Se così si può dire, una "spinta" alla effettiva e concreta adozione delle pertinenti misure organizzative e al raggiungimento degli obiettivi posti dalla legge viene dalla previsione per cui le dette misure e il raggiungimento o meno dei detti obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche» (Mezzacapo, 2015, p. 101).

Ci si preoccupa inoltre di verificare – ed è forse questo uno degli aspetti più significativi della disposizione in parola, che non si limita ad elaborare progetti la cui concreta realizzazione è lasciata solo all'utilizzo che ne verrà fatto nella pratica quotidiana – le possibili ripercussioni sociali del programma contenuto nel nuovo impianto normativo.

Va osservato come le amministrazioni pubbliche siano chiamate ad adeguare i «sistemi di monitoraggio e controllo interno» sulla scorta di «specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative» (art. 14, comma 1).

Ciò tradotto vuol dire che la qualità dei servizi e l'efficienza dell'azione amministrativa viene costantemente misurata e monitorata attraverso indicatori che possono dipendere da variabili rappresentate dal grado di soddisfazione dei cittadini singoli o associati.

È ormai pacifico che il nuovo modo di telelavorare, ovvero di assumere nuove coordinate «spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa», non rappresenta un vantaggio solo per il lavoratore – da interpretare come migliore conciliazione delle attività di cura, vita e lavoro, con particolare riferimento alle cure parentali – ma si traduce in un intuibile vantaggio anche per l'utente, soprattutto in termini di risparmio e qualità del servizio erogato.

«Per la collettività, infine, è possibile trovare nel telelavoro uno strumento per la politica di riequilibrio territoriale, soprattutto nelle aree urbane fortemente congestionate, con riflessi positivi sul sistema dei trasporti, sul risparmio energetico, sulla localizzazione equilibrata di attività e di funzioni» (Zoppi, 1999, p.17).

Numerosi quindi i vantaggi della nuova prospettiva lavorativa sotto numerosi profili, non ultimo per quanto riguarda l'aspetto economico ed ecologico.

«La prospettiva del telelavoro, più che una soluzione tecnica o tecnocratica, si è oggi posta all'attenzione come una particolare opportunità organizzativa e di sperimentazione sociale, dove è possibile verificare lo sviluppo di pratiche alternative in risposta ai problemi ed esigenze non più eludibili nella vita economica e sociale» (Cepollaro, 1999, p. 41).

Del resto non mancano applicazioni consolidate del telelavoro che evitano «spostamenti faticosi e snervanti» (De Masi, 1999, p. 29). In realtà sono già in molti quelli che si portano il lavoro a casa nel senso che alcuni profili come avvocati, ricercatori e intellettuali in genere possono tranquillamente lavorare da casa magari con l'ausilio di una connessione internet. La vera novità risiede nel fatto che una pratica in uso quasi esclusivamente tra i

lavoratori autonomi si estende adesso al pubblico impiego con intuibili positive ripercussioni.

Occorre però fare alcune considerazioni: a fronte di un decisivo miglioramento della qualità della vita, ad esempio in termini di diminuzione dello stress, risparmio economico e migliore fruibilità delle aree urbane congestionate, c'è il rischio di un eccessivo isolamento del lavoratore ed una evidente difficoltà di controllo dei processi di lavorazione a distanza (ivi, pp. 29-32).

Questa novità sociologica non può trascurare un altro “effetto perverso” (Boudon, 1977, trad. it. 1981) dovuto alle prolungate condizioni di distacco sociale del lavoratore che può indurre a forme di stress e solitudine che si ripercuotono sull'integrità fisica e morale del prestatore.

Il secondo punto di forza dello schema ideato per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti nelle amministrazioni pubbliche è rappresentato da accordi e convenzioni con strutture per l'infanzia nelle quali intrattenere i minori «durante i periodi di chiusura scolastica» (art. 14, comma 2) mentre i genitori lavorano. A dire il vero, esempio di supporto non del tutto sconosciuto che non ha mancato di evidenziare lacune e difficoltà nella sua pratica applicazione.

La promozione del sostegno alla genitorialità passa anche attraverso accordi tra amministrazioni.

Rimangono da sciogliere i nodi legati alla valenza programmatica della disposizione normativa che rinvia ad una direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri la definizione degli indirizzi per rendere effettive le nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e delle «linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti» (art. 14, comma 3).

5. Conclusioni

Al termine del breve percorso che ha portato all'analisi del nuovo istituto enucleato nell'articolo 14 della legge n. 124/2015 si rende opportuna qualche breve considerazione.

Non v'è dubbio che si tratti di un deciso passo in avanti verso la concreta attuazione della migliore conciliazione vita-lavoro, anche sulla scorta di principi comunitari e garanzie costituzionali che tendono alla protezione della cellula sociale primaria attraverso forme di raccordo tra vita familiare e professionale.

Più che apprezzabile lo sforzo del legislatore, testimoniato dalla ricca produzione normativa sui congedi parentali ribadita nel *Jobs Act*, anche se non mancano alcune ombre.

Due in particolare i punti critici che emergono da una prima lettura della disposizione normativa e che potrebbero intaccare i buoni propositi delineati dal nuovo impianto socio-normativo.

È indubbio che l'implementazione del telelavoro vada a ridurre un estenuante pendolarismo, determini una significativa riduzione dei costi e una maggiore vivibilità delle città; ma, all'estremo opposto, la prospettiva di un'exasperazione dell'istituto potrebbe determinare forme di isolamento del lavoratore e generare forme di distacco dalle principali formazioni sociali. Ad ogni modo sarà la quotidiana applicazione delle forme di conciliazione a determinare la validità della struttura normativa.

Si consideri pure l'altra incognita rappresentata dalla definizione degli indirizzi e le previsioni di bilancio non certo rosee e difficili da approvare in momenti di austerità. Al riguardo è solo il caso di sottolineare come il testo approvato in via definitiva riduce da 20 a 10 punti percentuali la quota minima dei dipendenti da avviare al telelavoro (Ichino, 2015).

Continua il processo di digitalizzazione dell'Amministrazione: alla dematerializzazione documentale si aggiunge la destrutturazione e la delocalizzazione del lavoro nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche ed in linea con le esigenze del mercato globale.

Bibliografia

Balbo L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32: 3-11.

Battistoni L. (1987). Il sesso. In D. De Masi, A. Bonzanini, a cura di, *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*. Milano: FrancoAngeli.

- Boudon R. (1977). *Effets pervers et ordre social*. Paris: PUF (trad. it.: *Effetti "perversi" dell'azione sociale*. Milano: Feltrinelli, 1981).
- Calafà L. (2012). Disabilità, permessi e congedi dopo il collegato lavoro del 2010. In Zatti P., diretto da, *Trattato di Diritto di famiglia*, Vol. VI, Lenti L., a cura di, *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, Milano: Giuffrè.
- Cepollaro G. (1999). Presupposti e definizioni. In Scarpitti G., Zingarelli D. (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*. Milano: FrancoAngeli.
- Ciampi F. (2015). Quei limiti legati alla temporaneità dell'intervento. *Guida al Diritto*, 32: 66.
- Clarich M. (2015). *Manuale di diritto amministrativo*. Bologna: il Mulino.
- Ferzetti F. (2014). Lo sviluppo della condizione femminile e della tutela della donna nella dimensione familiare, lavorativa e socio-istituzionale. Un percorso concluso? In Spedicato Iengo E., Lannutti V., Rapposelli C., a cura di, *Migrazioni femminili, politiche sociali e buone pratiche. Narrazione di sé fra segnali e distanze sociali*. Milano: FrancoAngeli.
- Gottardi D. (2004). Introduzione al testo unico maternità-paternità. In AA.V. *Annuario 9, Pari e dispari. Occupazione femminile scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing... e altro ancora*. Milano: FrancoAngeli.
- Gottardi D. (2012). La tutela della maternità e della paternità. In Zatti P. (diretto da), *Trattato di Diritto di famiglia*, in Lenti L., a cura di, *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, Vol. VI. Milano: Giuffrè.
- Ichino P. (2015). *Il ddl sulle amministrazioni pubbliche torna in senato*. Tratto da www.pietroichino.it: <http://www.pietroichino.it/?p=36460> (29/02/2016).
- De Masi D. (1999). Introduzione: il telelavoro nella società post-industriale. In Scarpitti G., Zingarelli D., a cura di, *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*. Milano: FrancoAngeli.
- Massagli E., Zucaro R. (2016). Conciliazione tra vita professionale e vita privata. In Tiraboschi M., a cura di, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22,23,80,81, 148,149, 150 e 151 del 2015 e delle*

norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità per il 2016). Milano: Giuffrè.

Melis G. (2003). *La burocrazia*. Bologna: il Mulino.

Mezzacapo S. (2015). Spinta su telelavoro e interesse con asili nido a favore del personale. *Guida al diritto. Il Sole 24 ore, Come cambia la pubblica amministrazione, Dossier 5*: 101.

Pera G. (1984). *Diritto del lavoro*. Padova: Cedam.

Ranci C., Sabatinelli S. (2015). Le Politiche di conciliazione di cura e lavoro. In Ranci C., Pavolini E., a cura di, *Le politiche di welfare*. Bologna: il Mulino.

Guida al Diritto (2015). Jobs act: con il decreto attuativo un “timido” punto di partenza verso la piena tutela delle lavoratrici madri. *Guida al Diritto*, 32: 44-53.

Reyneri E. (1996). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.

Zoppi, S. (1999). Prefazione. In Scarpitti G., Zingarelli D. (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*. Milano: FrancoAngeli.