

# LA PROMOZIONE DEL LAVORO DIGNITOSO NELLO SCENARIO ECONOMICO SOCIALE DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

di Francesco DI BONO\*

*Sommario:* 1. Introduzione 2. Il rispetto della dignità umana dei lavoratori nella prospettiva internazionale. 3. La promozione del lavoro dignitoso nei programmi dell'Ilo. 4. Conciliazione tra vita lavorativa e familiare nelle politiche europee. 5. La necessità di un nuovo approccio.

## 1. Introduzione

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha assunto negli anni un ruolo sempre più rilevante nell'organizzazione aziendale tanto da rappresentare un importante ambito strategico per le politiche del lavoro sia

a livello internazionale che nazionale. Il contemperamento tra vita professionale, privata e familiare rappresenta un concetto ampio che abbraccia tutte le politiche globali di organizzazione aziendale, volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti dell'esistenza delle persone.<sup>1</sup> La complessità che emer-

\* Avvocato, funzionario presso l'ufficio legale dell'I.T.L. di Bari.

*Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.*

<sup>1</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, con la quale si sollecitano gli organismi dell'Unione e le parti sociali ad adottare misure sulla creazione di

ge dalla realtà sociale, riconducibile al contrasto tra le diverse esigenze dei lavoratori, da una parte, e quelle delle imprese, dall'altra, ha contribuito a rendere ancora più difficile la ricerca di un giusto compromesso, alla luce della sua interconnessione con i principi di eguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione.<sup>2</sup>

Le politiche attuate per la conciliazione, sia a livello internazionale che nazionale, rappresentano, pertanto, un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società.

Sta di fatto che questa esigenza conciliativa avvenga in un contesto di forte trasformazione industriale, in cui il nuovo modo di produrre e commercializzare beni e servizi ha ripercussioni dirette sul mercato, sulle sue dinamiche, sul cambiamento delle tipologie di lavoro e sulle relazioni sociali dei lavoratori.

L'innovazione tecnologica, ad esempio, determina evoluzioni significative sulla qualità e sulla quantità di lavoro, sul concetto di ore lavorate, sull'approccio alla partecipazione e al luogo fisico di lavoro e di conseguenza sull'interesse della vita di relazione delle persone. In buona sostanza, ci si trova di fronte ad un'espansione senza precedenti del concetto di flessibilità, che

sta trasformando le condizioni di lavoro, la vita economica e sociale.

Nell'affrontare tali tematiche, non si può prescindere dal prendere in esame il rispetto della dignità della vita umana nell'ambiente lavorativo attraverso la promozione del "lavoro dignitoso", in stretta correlazione ai concetti di qualità del lavoro e crescita sostenibile. Il lavoro dignitoso, nella sua complessità, include varie dimensioni: opportunità di lavoro, lavori non accettabili (minorile, forzato), adeguatezza delle retribuzioni, orario di lavoro, stabilità e sicurezza sul lavoro, equo trattamento, protezione sociale, dialogo sociale e relazioni sul posto di lavoro.

La combinazione di questi elementi dà vita ad un percorso che non solo non è astratto, ma è considerato largamente il solo percorribile per la sopravvivenza del nostro sistema alle prese con la concorrenza globale.

Si richiede, pertanto, un grande sforzo da parte di tutti gli operatori del sistema per adottare politiche e pratiche che affermino "un lavoro che sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente, che associ efficacemente i lavoratori, uomini e donne, allo sviluppo della loro comunità; un lavoro che, in questo modo, permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; un lavoro che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie e di scolarizzare i figli, senza che questi siano costretti essi stessi a lavorare; un lavoro che permetta ai lavoratori di organizzarsi liberamente e di far sentire la loro voce; un lavoro che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; un lavoro che assicuri

condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, promuovendo un «investimento sociale incentrato sugli investimenti sulle persone».

<sup>2</sup> R. SANTUCCI, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *DLM*, 2007, 581 e ss..

ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa”<sup>3</sup>.

## 2. Il rispetto della dignità umana dei lavoratori nella prospettiva internazionale

Il riconoscimento del diritto alla conciliazione vita lavoro interessa tutti i lavoratori, in quanto esseri umani, e la promozione a livello internazionale del lavoro dignitoso deve garantire gli standard minimi in qualsiasi settore produttivo. Il lavoro dignitoso è quello a cui ogni individuo aspira per la propria vita lavorativa: esso comporta la possibilità di ottenere una posizione produttiva e sufficientemente retribuita, sicurezza sul lavoro e protezione sociale per sé e per la propria famiglia.

La creazione di condizioni di lavoro dignitose deve, quindi, essere alla base di tutte le politiche di sviluppo in quanto costituisce la chiave per l’eliminazione delle disuguaglianze provenienti da un’economia internazionale sempre più globalizzata. Sul punto, la normativa internazionale, per quanto ampia e variegata, è deludente, soprattutto per l’eccessiva genericità delle formule utilizzate e per la mancanza dell’efficacia obbligatoria nei confronti degli Stati che sottoscrivono tali atti, non aventi comunque valore obbligatorio. La parte più consistente della produzione normativa proviene dall’Ilo (International Labour Organization) oltre che dalle norme adottate dal Consiglio d’Europa e dalle Nazioni Unite.

In ambito internazionale, la tutela del lavoro dignitoso si inserisce nel più

ampio contesto della protezione dei diritti dell’uomo<sup>4</sup>, alla luce del principio dell’interdipendenza e dell’indivisibilità dei diritti umani<sup>5</sup>, enunciato per la prima volta nel Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali e nel Patto relativo ai diritti civili e politici<sup>6</sup>, adottati all’unanimità dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966 ed entrati in vigore, rispettivamente, il 3 gennaio e il 23 marzo 1976.<sup>7</sup>

In realtà, dal secondo dopo-guerra, si assiste al fenomeno dell’internazionalizzazione dei diritti umani attraverso l’adozione di strumenti giuridici, che ne codificano i principi.<sup>8</sup>

Questo fenomeno favorisce l’affermazione sul piano internazionale dei diritti economici e sociali che, diversamente da quelli civili e politici, richiedono per la loro realizzazione l’intervento attivo dello Stato attraverso l’adozione di politiche economiche e piani di assistenza adeguati. In tale prospettiva, la peculiarità del necessario e indispensabile intervento statale per la

<sup>4</sup> Cfr. per tutti G. SPERDUTI, Diritti umani (protezione internazionale dei), in Enc.dir., Milano, 1964, XII, 807 e ss. e C. ZANGHÌ, Diritti dell’uomo (protezione internazionale dei), in Enc. giur. Treccani, Roma, 1989, XI.

<sup>5</sup> Sul punto, G. PONTARA, Interdipendenza e indivisibilità dei diritti economici, sociali, culturali, civili e politici, in AA.VV., I diritti umani a 40 anni dalla Dichiarazione Universale, Padova, 1989, 75.

<sup>6</sup> Il principio della interdipendenza e indivisibilità dei diritti umani è facilmente desumibile da un raffronto tra il Preambolo del Patto sui diritti civili e politici e il Preambolo del Patto sui diritti economici e sociali. Cfr. A. PAPISCA, I diritti economici, sociali e culturali nel sistema delle relazioni internazionali, in AA.VV., Diritti economici, sociali e culturali nella prospettiva di un nuovo Stato sociale, Padova, 1990, 30.

<sup>7</sup> Entrati in vigore per l’Italia il 15 gennaio 1978.

<sup>8</sup> Cfr. L. RICCI, La Conferenza mondiale per lo sviluppo sociale: le trasformazioni socio-economiche troppo rapide e l’inquietudine del nuovo mondo, in Comun. Internaz., 1995, 3-4, 535e ss..

<sup>3</sup> Benedetto XVI, Lettera Enciclica *Caritas in veritate* (2009), cap. V, n. 63.

loro concreta realizzazione traccia una netta linea di demarcazione tra diritti sociali ed economici e quelli civili e politici<sup>9</sup>.

Nonostante l'inclusione, i diritti sociali, hanno avuto scarsa rilevanza<sup>10</sup> nel testo della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e del cittadino, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nella sessione di Parigi del 10 dicembre 1948; infatti, dalla lettura del suo testo e dalle molteplici analisi che sono state condotte, è facile rendersi conto come i diritti nella stessa proclamati appartengono essenzialmente alla sfera delle libertà pubbliche ed in particolare dei cosiddetti diritti civili e politici.<sup>11</sup> In seguito è stato intrapreso lo studio di un progetto di Convenzione, nel quale sono contemplati accanto ai diritti civili e politici anche quelli sociali, economici e culturali.

Il risultato certamente più tangibile della complessa attività della Commissione, realizzato sia pure dopo ben 18 anni di lavori, è l'adozione dei "Patti internazionali dei diritti dell'uomo"; il primo sui diritti economici sociali e culturali,<sup>12</sup> il secondo sui diritti civili e politici. In particolare, spicca tra i diritti economici all'art. 7 il diritto di ogni

individuo a godere di giuste condizioni di lavoro.

A distanza di molti anni dai Patti, un forte impulso alla tutela dei diritti umani sul lavoro ed alla dignità dei lavoratori, nel pieno rispetto della parità di genere, è giunto dall'attività della Commissione mondiale sulla dimensione sociale della globalizzazione (CMD-SG). In particolare, il rapporto presentato dalla Commissione nel febbraio del 2004 mostra l'ineludibile nesso fra globalizzazione e lavoro dignitoso, assumendo come assolutamente prioritarie, ai fini di una globalizzazione equa, politiche internazionali e nazionali che puntino a soddisfare l'aspirazione di uomini e donne per un lavoro dignitoso.<sup>13</sup> Nel settembre del 2005 le Nazioni Unite riaffermano i principi della Dichiarazione del Millennio e consacrano l'obiettivo di un lavoro dignitoso "per tutti", ivi compresi i giovani e le donne.<sup>14</sup> Secondo il programma condiviso, i *goals* di un'occupazione piena e produttiva e di un lavoro dignitoso per tutti si ergono a punto cruciale delle politiche internazionali e nazionali verso il conseguimento delle mete del Millennio. L'obiettivo di un lavoro dignitoso per tutti rappresenta oggi il "cuore del progresso sociale"<sup>15</sup>. Soltanto una definizione a maglie larghe, infatti, può rendere possibile il conseguimento del risultato atteso in contesti nazionali profondamente diversi dal punto di vista economico, sociale e culturale.

<sup>9</sup> Cfr. D. CARLA, Meccanismi internazionali di controllo per i diritti economici e sociali, in S. MARCHISIO - F. RASPADORI, (a cura di), *L'Italia e i diritti umani*. Atti del Convegno organizzato a Roma il 4 giugno 1993, Padova, 1995, 171 e ss.

<sup>10</sup> M. LUCIANI, *Diritti sociali e integrazione europea*, Relazione al Convegno dell'AIC su La Costituzione europea, Perugia, 7-9 ottobre 1999.

<sup>11</sup> Cfr. C. ZANGHI, *Protezione dei diritti sociali e prevenzione degli incidenti sul lavoro nel quadro dei diritti dell'uomo lavoratore*, Giuffrè, 1988, 4ss.

<sup>12</sup> Cfr. A. BERENSTEIN, *Economic and Social Rights; their Inclusion in the ECHR. Problems of Formulation and Interpretation*, in *Human Rights L.J.*, 1981, 2, 257 ss..

<sup>13</sup> OIL (2005b), *Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses*, International Labour Office, Geneva.

<sup>14</sup> Cfr. NU (2005), *2005 World Summit Outcome*, A/RES/60/1, 16.9.2005, par. 47:

<sup>15</sup> Emblematica, in tal senso, è la dichiarazione ILO "Decent work - the heart of social progress", in <http://www.ilo.org/public/english/decent.htm>.

### 3. La promozione del lavoro dignitoso nei programmi dell'Ilo

Tali problematiche hanno formato oggetto di regolamentazione da parte dell'Ilo sia per l'importanza della materia sia per il fatto che in questo specifico settore, per ragioni di ordine economico, è necessaria un'azione internazionale concertata. La promozione del "lavoro dignitoso", c.d. *decent work*, rappresenta il *core* delle politiche dell'Ilo a partire dal 1999. Come si evince dal rapporto presentato dal Direttore Generale Juan Somavia alla 87<sup>a</sup> sessione della Conferenza internazionale del lavoro, lo scopo primario dell'Organizzazione è di "fornire a ogni uomo e ogni donna possibilità reali di accedere ad un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana".

Il concetto di lavoro dignitoso, come ha rilevato la dottrina<sup>16</sup>, riflette al tempo stesso la continuità con il passato e l'innovazione nel *modus operandi* dell'Ilo in relazione ai temi del lavoro. Il paradigma del lavoro dignitoso esprime la *summa*, ma anche il punto di partenza e l'essenza della missione che l'Ilo ha assunto sin dalla sua istituzione nel 1919.

Tale paradigma è universale, nel senso che è applicabile a tutti i lavoratori di tutte le società e che gli obiettivi ad esso sottesi costituiscono un'aspirazione comune all'interno di *framework* diversi esistenti a livello aziendale, regionale, nazionale. I diritti sul lavoro da parte dei lavoratori costituiscono la base etica e giuridica del lavoro dignitoso. In particolare, essi stabiliscono un

collegamento virtuoso fra il lavoro e le componenti della dignità, dell'uguaglianza e della libertà. Rappresentano in tal modo una parte della più ampia agenda dei diritti umani.

Ne consegue che il paradigma universale del lavoro dignitoso impone il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli individui a tutte le latitudini e longitudini, a partire dal rispetto del c.d. zoccolo duro dei diritti sociali garantito dalle *otto convenzioni fondamentali* dell'Ilo<sup>17</sup>.

Dall'adozione di questi strumenti normativi emerge la necessità di creare una maggiore consapevolezza internazionale promuovendo delle azioni che garantiscano la dignità della vita umana nel lavoro secondo il principio che il lavoro deve dare la vita.

### 4. Conciliazione tra vita lavorativa e familiare nelle politiche europee

Un importante contributo nello sviluppo di una maggiore attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e quella familiare viene dal diritto comunitario che, da circa un ventennio, la considera un obiettivo fondamentale dell'Unione europea. Inizialmente connesso ai temi di non discriminazione, pari opportunità, occupazione e politiche sociali, esso è stato, successivamente, considerato in maniera del tutto autonoma. Sul presupposto che efficaci strumenti

<sup>16</sup> Cfr. D. GHAI, (a cura di), *Decent work: objectives and strategies*, ILO, Geneva, 2006, 3.

<sup>17</sup> Si v. le Convenzioni ILO: C29 sul lavoro forzato (1930); C87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948); C98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949); C100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951); C105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957); C111 sulla discriminazione (impiego e professione) (1958); C138 sull'età minima (1973); C182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

di conciliazione possono positivamente migliorare la produttività dei sistemi economici e la coesione sociale, l'Unione europea ha promosso la diffusione di politiche più avanzate in grado di favorire il contemperamento tra famiglia e lavoro, contribuendo, in questo modo, a modernizzare le politiche nazionali.

L'interesse dalla Comunità europea al tema può farsi risalire alla Carta dei diritti sociali dei lavoratori del 1989 ma solo nel 2000 con la risoluzione del Consiglio europeo sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare, il concetto di conciliazione è connesso a quello dell'eguaglianza sostanziale di genere.

La dimensione qualitativa dell'occupazione ha assunto, quindi, una rilevanza pari a quella quantitativa. Infatti, a partire dal Consiglio Europeo di Lisbona si è introdotto il concetto di qualità del lavoro, passando così da un approccio comunitario di *job-creation* ad uno di maggior respiro che persegue *more and better jobs* e che punta alla crescita tanto quantitativa, quanto qualitativa dell'occupazione.

Successivamente, l'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ha riconosciuto l'uguaglianza di genere e la conciliazione tra vita familiare e quella professionale come principi basilari dell'evoluzione della società, del progresso sociale e degli sviluppi tecnologici. Tale previsione è di fondamentale importanza perché riconosce esplicitamente il diritto alla conciliazione tra lavoro e famiglia come diritto fondamentale dell'Unione europea.

L'attenzione dell'Unione europea è, inoltre, testimoniata dalla Decisione n. 2005/600/CE del Consiglio, del 12 luglio 2005, relativa alle linee di orientamento

per le politiche per l'occupazione degli Stati membri, che propone di favorire un approccio basato sul ciclo di vita con riferimento al lavoro tramite «una migliore conciliazione della vita professionale e della vita familiare e proporre strutture accessibili e sostenibili di custodia dei bambini e di accoglienza delle altre persone a carico».

L'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro è divenuto, così, uno dei pilastri della strategia Europa 2020, nella quale si inserisce la proclamazione del 2014 quale "Anno europeo della conciliazione lavoro e vita familiare".

Alla luce di questo orientamento, la Commissione Europea ha individuato due categorie concettuali principali alla base del concetto più poliedrico della qualità del lavoro. Da una parte, si attribuisce particolare rilevanza alle caratteristiche del lavoro tra cui remunerazione, orario di lavoro, competenze, formazione, prospettive di carriera, contenuti del lavoro, qualifiche. Dall'altra, si tiene conto del contesto più ampio del mercato del lavoro in riferimento a parità di genere, salute e sicurezza, flessibilità, accesso al lavoro, dialogo sociale, ambiente di lavoro, assenza di discriminazione.

### 5. La necessità di un nuovo approccio

La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare va assicurata quale diritto fondamentale di tutti, riconosciuto a livello internazionale e nazionale, mediante l'adozione di modelli di welfare aziendale. Per raggiungere questi risultati è necessario promuovere un nuovo approccio al lavoro in cui siano attuate politiche attive che migliorino e accrescano costantemente le competenze delle persone ma, allo

stesso tempo, garantiscano l'evoluzione della qualità e della quantità del tempo che le persone passano al lavoro in ambienti e contesti differenti. L'obiettivo comune da perseguire è lavorare per la sostenibilità sociale del lavoro e migliorare le condizioni di vita di ogni individuo e della sua comunità.

Il compito di tutti gli operatori del mondo lavorativo deve essere indirizzato a creare un lavoro al passo coi tempi, dinamico e con certezze utili all'inserimento nella società contemporanea, multidisciplinare, attraverso l'implementazione di strumenti di *governance* capaci di indirizzare opportunamente il cambiamento tecnologico a favore dei processi produttivi e delle dinamiche occupazionali.

Solo attraverso la valorizzazione delle pratiche inclusive nel mondo del lavoro si può contribuire al successo ed alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Quindi, è di fondamentale importanza che le aziende promuovano tutta una gamma articolata di iniziative che favoriscano la diffusione della cultura di welfare, come la formazione e la sensibilizzazione dei manager, la prevenzione di fenomeni quali mobbing, molestie, l'eliminazione o la compensazione degli svantaggi derivanti da comportamenti o strutture che creano discriminazione orizzontale o verticale. Occorre rimodulare le strategie, a volte troppo rigide, di numerose realtà lavorative e introdurre percorsi che incentivino metodi incentrati sulla flessibilità organizzativa.

Si richiede, pertanto, una programmazione aziendale che implementi le principali misure a favore del work-life balance, quali ad esempio part-time, job sharing, banca delle ore, smart

working, asili-nido e baby parking, ecc, senza tralasciare i vantaggi competitivi che deriverebbero per le aziende in termini di miglioramento della qualità del clima organizzativo, riduzione del tasso di assenteismo, crescita dei livelli motivazionali dei dipendenti.

## Abstract

*La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare va assicurata quale diritto fondamentale di tutti, riconosciuto a livello internazionale e nazionale, mediante l'adozione di modelli di welfare aziendale. Per raggiungere questi risultati è necessario promuovere un nuovo approccio al lavoro in cui siano attuate politiche attive che migliorino e accrescano costantemente le competenze delle persone ma, allo stesso tempo, garantiscano l'evoluzione della qualità e della quantità del tempo che le persone passano al lavoro in ambienti e contesti differenti. L'obiettivo comune da perseguire è lavorare per la sostenibilità sociale del lavoro e migliorare le condizioni di vita di ogni individuo e della sua comunità. Quindi, è di fondamentale importanza che le aziende promuovano una gamma articolata di iniziative che favoriscano la diffusione della cultura di welfare, come la prevenzione di fenomeni quali mobbing, molestie, l'eliminazione degli svantaggi derivanti da comportamenti che creano discriminazione orizzontale o verticale.*

The work life balance must be ensured as a fundamental right, recognized at international and national level, through the adoption of corporate welfare models. To achieve these results, it is necessary to promote a new approach to work in which active policies are implemented constantly to improve people's skills, while at the same time guaranteeing the evolution of the quality and quantity of time that people spend at work in different environments and contexts. The common goal to pursue is to work for the social sustainability of work and improve the living conditions of each individual and his community. Therefore, it is of fundamental importance that companies promote a wide range of initiatives that promote the diffusion of the welfare culture, such as the prevention of phenomena such as bullying, harassment, the elimination of the disadvantages deriving from behaviors that create horizontal or vertical discrimination.