

## **Caregivers: discriminazioni e tutele. Suggestioni comparatistiche\***

di

Veronica Caporrino\*

SOMMARIO: 1. Il tempo, l'esser-ci e la cura. – 2. L'architettura dei rapporti socio-economici e i principi valoriali della gratuità e della reciprocità. – 3. I *caregivers* familiari nell'ordinamento giuridico italiano. – 4. L'istituzione familiare greca nella visione costituzionale di prestazione di cura. – 5. Le relazioni familiari e le attività di cura nel formante giurisprudenziale inglese. – 6. Il *Work-life balance* tra compromissioni e responsabilità: uno sguardo al Sudafrica. – 7. Considerazioni conclusive.

### **1. Il tempo, l'esser-ci e la cura**

“È il tempo che hai perduto per la tua rosa che ha reso la tua rosa così importante”. Così Antoine de Exúpery nel *Il Piccolo Principe* richiama il fattore tempo per esaltare il desiderio di curare e preservare la sua rosa, che è il suo “mondo” e per vederla vivere il più a lungo possibile. Un mondo che include la creazione, i corpi, l'essere, l'ambiente nel vortice incessabile di un tempo che non ha risposta: «senza nulla che passi, non esisterebbe un tempo passato; senza nulla che venga, non esisterebbe un tempo futuro; senza nulla che esista, non esisterebbe un tempo presente»<sup>1</sup>.

Il desiderio di offrire cura plasma l'essenza della condizione umana, ne costituisce l'elemento ontologico, le dà forma, una forma innervata di vita che, all'interno di una tensione irriducibile, è l'elemento imprescindibile per la perpetuazione non soltanto della propria esistenza ma anche per quella dell'altro, in nome di una

---

\* Il presente contributo è offerto dall'Autrice alla raccolta degli Atti del Convegno su: “*Le norme antidiscriminatorie del lavoro nell'Unione europea*” (Benevento, 3 settembre 2019 – Università degli Studi del Sannio).

\* In possesso di Abilitazione Scientifica Nazionale per le funzioni di professoressa associata in Diritto privato comparato.

<sup>1</sup> SANT' AGOSTINO, *Le Confessioni*, cap. XI, 14, 17.

“responsabilità irrecusabile”, come afferma Levinas<sup>2</sup>, che non può rifiutarsi alla domanda di cura.

Nell'esistenza umana intrisa di relazioni asimmetriche l'attività di cura viene ad assumere uno statuto non soltanto etico ma anche politico. L'interesse per l'altro è la consapevolezza del comune *inter-esse* e della qualità relazionale della condizione umana; «il concetto di cura può indicarci un fare comune, sottratto alla logica della sovranità incondizionata del capitale e rideclinato all'interno di un piano alternativo: la costruzione di un modo diverso di pensare e di vivere nel mondo, che parte dal bisogno insopprimibile dei legami sociali»<sup>3</sup>.

L'evoluzione della *care ethics* deriva dal superamento della cura intesa come atto morale, come elemento del carattere dell'individuo, alla cura come attività sociale che necessita di sostegno istituzionale e di assunzione di una responsabilità collettiva<sup>4</sup>. La *care* non è una caratteristica tipica di una relazione diadica, vale a dire di una relazione madre/bambino, ma può assumere forme peculiari in relazione all'ambiente nel quale viene esplicata, in un mondo costituito non soltanto dagli altri esseri umani, ma anche dalla natura e dagli oggetti. Essa si atteggia in diverse varianti: l'interessarsi a (*caring about*), ovvero il momento del riconoscimento del bisogno dell'altro; il prendersi cura di (*taking care of*), il riconoscere che è possibile fare qualcosa per l'altro; il prestare cura (*care giving*) che «implica il soddisfacimento diretto dei bisogni di cura», e infine il ricevere cura (*care receiving*)<sup>5</sup>.

«Riconoscere il valore della cura [ri]chiama [...] la struttura dei valori della nostra società. La cura è una preoccupazione particolaristica delle donne, un tipo di questione morale secondaria o il lavoro delle persone socialmente svantaggiate. La cura è una preoccupazione centrale della vita umana»<sup>6</sup>. Tale consapevolezza mette in evidenza i pericoli insiti in un'etica della cura che miri ad essere rappresentativa

---

<sup>2</sup> E. LEVINAS, *De la déficience sans souci au sens nouveau*, in *Concilium*, 1976, 113.

<sup>3</sup> J. REVEL, «Prefazione» *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, 2010, 21.

<sup>4</sup> Così, B. CASALINI, *L'etica della cura. Dal personale al globale*, in *B@belonline*, 2012, 12, 224.

<sup>5</sup> Presenta questa classificazione, B. CASALINI, *L'etica della cura. Dal personale al globale*, cit., 228.

<sup>6</sup> J. TRONTO, *Moral boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*, London-New York, 1993, in A. FACCHI (a cura di), *Confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*, presentazione e tr. it. di Nicola Riva, Reggio Emilia, 2006, 197.

di un genere, quello femminile; pertanto, è necessario il superamento della riduzione del tema a questione femminile che oltrepassa stereotipi socialmente diffusi sulla donna. È imprescindibile il passaggio dalla società del benessere alla società della cura, considerandola come «un'attività che include tutte le azioni che compiamo per mantenere, continuare e riparare il nostro 'mondo' in modo tale che si possa vivere nel miglior modo possibile»<sup>7</sup>.

«Un 'mondo' nel quale è importante *Esserci* per gli altri. Gli "altri" non sono coloro che restano dopo che "io" mi sono tolto. Gli altri sono quelli dai quali non ci si distingue e fra i quali si è anche»<sup>8</sup>. L'aver cura, pertanto, si rivela come una costituzione d'essere dell'Esserci che, nelle sue diverse possibilità, è intessuta sia con l'essere-per il mondo di cui l'Esserci si prende cura<sup>9</sup>, sia con il suo autentico essere-per il proprio essere. L'essere-assieme si fonda, soprattutto e spesso, esclusivamente in ciò di cui in tale essere ci si prende cura assieme.

Emerge, così, un concetto di cura svincolata dall'idea di malattia che assume un rigoroso valore sociale e istituzionale. In tale prospettiva, superando le logiche tipiche dell'analisi del corpo umano, si discorre di tempo di cura o di lavoro di cura riferito al bambino, all'anziano, all'handicappato che non appartengono alla categoria dei malati ma incarnano una "condizione".

---

<sup>7</sup> J. TRONTO, *o.u.c.*, 118.

<sup>8</sup> Così, M. HEIDEGGER, *Zerin und Zeit*, (1927), in F. VOLPI (a cura di), *Essere e tempo*, trad. it. di P. Chiodi, Milano, 2009, 339. In tale opera, l'a. affronta il problema delle dinamiche relazionali, quando tratta il tema della struttura ontologico-esistenziale dell'essere-con. Egli afferma che «L'essere dell'Esserci è la Cura. Essa comprende in sé l'effettività (esser gettato), l'esistenza (progetto) e la deiezione. In quanto è, l'Esserci è stato-gettato, cioè non si è portato nel suo Ci da sé stesso. Essendo, l'Esserci è determinato come un poter essere che appartiene a sé stesso, ma tuttavia non in quanto esso stesso si sia conferito il possesso di sé. Esistendo, l'Esserci è determinato come un poter essere che appartiene a sé stesso, ma tuttavia non in quanto esso stesso si sia conferito il possesso di sé. [...] Solo essendo quell'ente che esso può essere esclusivamente in quanto consegnato a esserlo, è possibile che, esistendo, esso sia il fondamento del proprio poter essere».

<sup>9</sup> M. HEIDEGGER, *o.u.c.*, 241. L'a. riporta una favola antica di Iginio nel quale si rinvengono le radici della autointerpretazione dell'Esserci come 'Cura': «'La Cura', mentre stava attraversando il fiume scorse del fango cretoso; pensierosa ne raccolse un po' e incominciò a dargli forma. Mentre è intenta a stabilire che cosa avesse fatto interviene Giove. La 'Cura' lo prega di infondere lo spirito a quello che aveva formato, Giove glielo proibì e pretendeva che fosse imposto il proprio. Mentre la 'Cura' e Giove disputavano sul nome, intervenne anche la Terra, reclamando che a ciò che era stato formato fosse imposto il proprio nome, perché gli aveva dato una parte del proprio corpo. I disputanti elessero Saturno a giudice. Il quale comunicò loro la seguente equa decisione: Tu, Giove, poiché hai dato lo spirito, alla morte riceverai lo spirito; tu, Terra, poiché hai dato il corpo, riceverai il corpo. Ma poiché fu la Cura che per prima diede forma a questo essere, fintanto che esso vivrà, lo possiede la Cura. Poiché la controversia riguarda il suo nome, si chiami homo poiché è fatto di humus (Terra)».

Cambia-menti che evidenziano, avendo sullo sfondo la rappresentazione antropomorfa della società da parte di Menenio Agrippa, un quadro inedito di diritti e di doveri, ricollegando al tempo di cura o al lavoro di cura (anche) un assegno di cura come retribuzione per quanti svolgono questo tipo di attività<sup>10</sup>. Siamo di fronte ad un modello che incarna una idea di società che cerca di intrecciare, con la sua attenzione alla voce e alle relazioni, l'etica di una società democratica che ha come soggetto di riferimento un "sé relazionale", e non individui aprioristicamente e implicitamente definiti come adulti, eguali e indipendenti<sup>11</sup>.

Il contesto sistematico nel quale condurre l'indagine che qui ci occupa implica il riferimento anche ad altre situazioni e ad altri diritti. In esso diventa centrale il "tempo della cura" che richiama, entrando immediatamente in conflitto, gli orari di lavoro e, in generale, l'intera organizzazione lavorativa afferrata nell'intreccio tra quotidianità, diritti e doveri.

## 2. L'architettura dei rapporti socio-economici e i principi valoriali della gratuità e della reciprocità

La nostra età, segnata dalla transizione dal moderno al postmoderno, impone di individuare l'interprete più sensibile e attrezzato a disegnare tale passaggio. Egli deve riflettere sul tempo con le sue scansioni, senza negarne l'unità. Un riflettere volto a «comprendere il diritto nella sua storicità, ordinamento efficace (e pertanto salvataggio) di questo nostro difficile e fertile tempo di transizione»<sup>12</sup>. L'attuale sistema sociale ed economico mostra uno scenario dominato dalla logica del mercato e dal processo tecnologico, destinato a divenire da strumento ordinato a forza ordinante che spinge la sua potenza all'infinito<sup>13</sup>, consapevole che gli assetti

---

<sup>10</sup> Sull'argomento, con lucide e profonde riflessioni, si veda S. RODOTÀ, *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, Milano, 2018, 224.

<sup>11</sup> Vedi A. SCIURBA, *La Cura tra giustizia e diritti*, in *DQP*, 2016, 399.

<sup>12</sup> Così, P. GROSSI, *Ritorno al diritto*, Roma-Bari, 2015, 95.

<sup>13</sup> G. BENEDETTI, "Ritorno al diritto" ed ermeneutica dell'effettività, in *PM*, 2017, 1, 5.

giuridici sono in continuo movimento, dato che la società non è più omogenea ma pluralista e pluriculturale, cangiante ed in trasformazione<sup>14</sup>.

Tale situazione pare offra una benevola occasione per tentare di ri-disegnare l'architettura dei nuovi rapporti socio-economici, ispirati ai principi valoriali della gratuità e della reciprocità<sup>15</sup>.

Il diritto, inteso come esperienza giuridica, che comprende la produzione, l'interpretazione e l'applicazione, è il frutto di un'*ars*, vale a dire di una operazione svolta dall'uomo che si basa su regole e tecniche, e che ha come obiettivo precipuo il perseguimento del *bonum* e dell'*aequum*, al fine di individuare soluzioni che riescano a contemperare sia l'uno sia l'altro, nel rispetto del principio di uguaglianza ed evitare così trattamenti differenziati, all'interno dell'organizzazione, dei rapporti tra i singoli e tra questi e la comunità<sup>16</sup>. In tale contesto «l'*humanitas* coglie il singolare valore dell'uomo, che lo obbliga a costruire la propria personalità, a educarsi sul piano culturale e morale, ma anche a rispettare e favorire lo sviluppo della personalità altrui»<sup>17</sup>. In altre parole, *humanitas* è un concetto che comprende il riguardo per gli altri e al contempo pone a sé stesso dei limiti, nel rispetto delle esigenze dell'individualità di ciascuno, quale spinta propulsiva che implica l'incessante ricerca di soluzioni normative ed ermeneutiche in grado di appagare opposti interessi.

L'importanza del concetto di umanità investe il campo giuridico in maniera profonda, che la slega dalla nebulosa e utopistica speculazione greca<sup>18</sup> e che non è protesa a «risolvere l'ordinamento giuridico in una fraternità generale»<sup>19</sup>. Dunque, passaggio quale fenditura dalla legittimazione assoluta secondo le categorie dell'unità e della totalità, cui si contrappone la frantumazione che esalta la

---

<sup>14</sup> Così, Z. BAUMAN, *Vita liquida*, Roma-Bari, 2005, VII.

<sup>15</sup> Per un'analisi sull'argomento v. M. SANTILLO, *La triade "Gift Economy – Economia civile – Non profit": una possibile via per il rilancio del Mezzogiorno tra tradizione e innovazione*, in *QES*, 2012, 1, 7.

<sup>16</sup> Così, L. GAROFALO, *L'humanitas nel pensiero della giurisprudenza classica*, in *L'Humanitas nel mondo antico*, Treviso, 2003, 27.

<sup>17</sup> L. GAROFALO, *o.u.c.*, 29.

<sup>18</sup> F. SCHULZ, *History of Roman Legal Science* (1946), in V. ARANGIO RUIZ (a cura di), *I principii del diritto romano*, Firenze, 1995, 166.

<sup>19</sup> F. SCHULZ, *o.u.c.*, 182.

pluralità, il diverso, l'altro e che trova fermenti vivi in scopi solidaristici e di utilità sociale<sup>20</sup>.

La solidarietà, intesa come legame sociale<sup>21</sup> è descritto con metafora giuridica dal «contrat social» di Rousseau<sup>22</sup>, e successivamente come un rapporto di natura «quasi-contrattuale» da Bourgeois<sup>23</sup>, in quanto non sempre riconducibile alla volontà dei consociati. Il tema della “collaborazione sociale” degli individui implica una riflessione sul metodo giuridico e sulla giustizia sociale<sup>24</sup>. La giustizia nei rapporti sociali rappresenta il nucleo propulsore del diritto, fin dall'origine del pensiero giuridico occidentale. Pare che la stessa idea di diritto nasca dalla solidarietà tra consociati, dal reciproco rispetto e tolleranza<sup>25</sup>. La solidarietà è il fondamento della società ma è soprattutto all'origine delle norme giuridiche che le società regolano. Quale vincolo di appartenenza nelle fonti giuridiche moderne è rinvenibile attraverso la *fraternité* della Rivoluzione francese, ancora oggi richiamata dalla Costituzione<sup>26</sup>.

Va qui subito dipanato un dubbio che potrebbe derivare da sedimentazioni semantiche e che coinvolge le espressioni solidarietà ed arido assistenzialismo. La

---

<sup>20</sup> M.C. FOLLIERO, *Enti religiosi e enti non profit. Tra welfare state e welfare community. La transizione*, Torino, 2010, 9.

<sup>21</sup> E. DURKHEIM, *De la division du travail social*, Paris, 1991, 19.

<sup>22</sup> J.J. ROUSSEAU, *Du contrat social*, trad. it. di V. Gerratana, *Il contratto sociale*, Torino, 1994, 23 ss.

<sup>23</sup> V. L. BOUGEOIS, *La solidarité*, Paris, 1906, 115 ss.

<sup>24</sup> Sulla giustizia sociale si vedano gli studi di John Rawls il quale utilizza la tecnica dei giochi come tecnica per sostenere il principio di una giustizia distributiva, che ha come scopo precipuo la tutela delle persone a prescindere dalla loro consapevolezza della necessità di tutela. Nel discorrere della teoria della giustizia, l'a. avvicina il tema dell'autonomia della giustizia ai temi dell'oggettività e della soggettività del diritto, ai temi delle questioni mentali, e dunque di come le persone si pongono nei rapporti con gli altri. Pertanto, non soltanto di una soggettivizzazione del diritto in termini di frantumazione, ma di una soggettivizzazione che, da un punto di vista metodologico, si trascrive in una ottica di maggiore tutela dei soggetti più deboli. V. J. RAWLS, *A Theory of justice*, Oxford, 1971, trad. it. di S. Maffettone, *Una teoria della giustizia*, Milano, 1999. Cfr., sull'argomento, v. J. BENTHAM, *An introduction to the Principles of Morals and Legislation*, trad. it. di E. Lecaldano, *Introduzione ai Principi della Morale e della Legislazione*, Torino, 1998. La base della morale e del diritto, e di conseguenza della legislazione, guidata unicamente dall'intento di realizzare “la maggior felicità possibile per il più gran numero possibile di individui”, è il principio utilitaristico, della norma etico-giuridica, enunciata già da Beccaria. Identificato il bene etico con l'utile e il male con tutto ciò che nuoce alla felicità, la morale viene concepita come un calcolo sapiente (che rievoca il “calcolo dei piaceri” di Epicuro) del più concreto interesse di tutti. L'interesse dei singoli si accorda con l'interesse generale; le limitazioni che esso impone all'egoismo sono compensati dal risultato di una maggiore felicità.

<sup>25</sup> Così, F. GIUFFRÈ, *La solidarietà nell'ordinamento costituzionale*, Milano, 2002, 9.

<sup>26</sup> Nella rivendicazione costituzionale di un concetto così dibattuto si può intravedere una acerba intuizione della necessità di recuperare l'elemento trascurato della triade *liberté, égalité, fraternité*; così, S. RODOTÀ, *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, cit., 122. Cfr. F.D. BUSNELLI, *Solidarietà: aspetti di diritto privato*, in *Iustitia*, 1999, 436.

solidarietà qui intesa non è quella portatrice di un dis-valore ma, soprattutto nella accezione europea, è una forma radicalmente alternativa a quella statale, concepita come la cura di interessi fondamentali di sé e degli altri. L'art. 2 Cost.<sup>27</sup>, nel discorrere di doveri inderogabili di solidarietà politica, riconosce l'esistenza di un criterio ordinatore delle relazioni tra gli individui, sottolineando che «l'azione istituzionale non esaurisc[e] l'insieme delle azioni socialmente necessarie, chiamando così ogni cittadino alla realizzazione del programma costituzionale»<sup>28</sup>.

In tale direzione la Corte costituzionale ha definito il principio di solidarietà come un principio «posto dalla Costituzione tra i valori fondanti l'ordinamento giuridico»; uno di quei principi che «appartengono all'essenza dei valori sui quali si fonda la Costituzione»<sup>29</sup>. In altre parole, si tratta di un patrimonio irretrattabile della persona umana; il suo abbandono implicherebbe un mutamento di regime<sup>30</sup>.

Un patrimonio che dis-vela una coscienza sociale profonda che il diritto riesce sempre a registrare e invita a vigilare affinché «la legge non presti il suo aiuto alle opinioni nemiche dell'uguaglianza o della libertà che [le persone decretano] [...]. Vigilate che i testatori e i donanti non gravino con condizioni imperative o proibitive i diritti e le donazioni che la legge deve rendere libere [...] strappate all'impero delle passioni»<sup>31</sup>.

È nella sfaccettatura antropologica del “dono” che si rinviene la certezza che esso non nasce soltanto da spirito di liberalità ma può rappresentare l'adempimento di una obbligazione sociale. Al contempo, bisogna allontanare da sé l'idea del dono

---

<sup>27</sup> Il principio di solidarietà richiede un legame tra diritti e doveri i quali possono imporre allo Stato, o meglio, alla collettività, il costo di determinate prestazioni. Cfr. G. DI COSIMO, *Sub art. 2 Cost.*, in S. BARTOLE e R. BIN (a cura di), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008, 14. La prestazione, quale elemento co-essenziale di un diritto sociale, è al contempo strumento di soddisfazione di un diritto e modo di adempimento di un dovere. Tutto ciò ha portato ad identificare la solidarietà come il “dovere dei doveri”. Si ha «la sensazione che ess[a] sia come il cervello dell'uomo, conosciuto e sfruttato solo in minima parte rispetto al suo formidabile potenziale espressivo». Così A. RUGGERI, *Le modifiche tacite della Costituzione*, Intervento programmato al Convegno del Gruppo di Pisa su *Alla prova della revisione. Settant'anni di rigidità costituzionale*, in [www.gruppodipisa.it](http://www.gruppodipisa.it), Giugno 2018, 24.

<sup>28</sup> S. RODOTÀ, *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, cit., 120.

<sup>29</sup> C. cost. 28 febbraio 1992, n. 75, in *Gcost*, 1992, 415.

<sup>30</sup> S. RODOTÀ, *o.u.c.*, 123.

<sup>31</sup> Così Barrère alla seduta dell'Assemblea costituente francese del 5 settembre 1971, citato da G. BAUDRY-LACANTINERIE e M. COLIN, *Trattato teorico pratico di diritto civile*, trad. it. di F. Vallardi, Milano, 1912, 19.

che può far generare il sospetto di una sua corrispondenza a rapporti impropri<sup>32</sup>, ma che invece deve sostenere il pensiero di chi volge lo sguardo verso «il ritorno all'uomo solidale»<sup>33</sup>. Nell'ambito di una società aperta<sup>34</sup> è necessario che vi sia una forte solidarietà per passare da itinerari paternalistici al sorgere di un sistema efficiente e per ciò solidale<sup>35</sup>.

La solidarietà si arricchisce della dimensione sovranazionale tra Stati e regioni europee. Essa è presente fin dai momenti iniziali<sup>36</sup> della costruzione europea e può essere considerata uno strumento per superare i particolarismi<sup>37</sup> dei singoli Stati membri. Il principio di solidarietà, nel diritto europeo, è affermato nel Preambolo e nell'art. 3, par. 3, del Trattato sull'Unione europea (TUE); quest'ultimo pone tra gli obiettivi dell'Unione la promozione della coesione economica e sociale e della solidarietà tra gli Stati, in modo da realizzare un «grado di disparità tra le regioni politicamente e socialmente tollerabile»<sup>38</sup>.

I diritti sociali, estranei ai precedenti Trattati, entrano a far parte della dimensione europea mediante la Carta dei diritti fondamentali, laddove si rinvencono i Titoli relativi alla dignità, all'uguaglianza e alla solidarietà. In particolare, nel Preambolo, in maniera icastica, si rilevano i valori comuni dei popoli d'Europa, quali indivisibili e universali, che rispettano la diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli d'Europa; inveterati nel patrimonio europeo che nella solidarietà trovano la base di una nuova idea di cittadinanza, quella dell'Unione. L'Unione si impegna a rafforzare la tutela dei diritti fondamentali «alla luce della evoluzione

---

<sup>32</sup> S. RODOTÀ, *o.u.c.*, 125.

<sup>33</sup> M. REVELLI, *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Torino, 2001, 282.

<sup>34</sup> K.R. POPPER, *The Open Society and its Enemies*, II, D. ANTISERI (a cura di), *La società aperta e i suoi nemici*, II, Roma, 1981.

<sup>35</sup> Linea ampiamente teorizzata dai fautori dell'analisi economica del diritto che ha in R. Posner il suo più rigoroso esponente.

<sup>36</sup> Robert Schuman nella sua dichiarazione nel Salone dell'Orologio al Quai d'Orsay del 9 maggio 1950 affermò che «*L'Europe ne se fera pas d'un coup, ni dans une construction d'ensemble: elle se fera par des réalisations concrètes créant d'abord une solidarité de fait*».

<sup>37</sup> Negli stati federali o con una forte connotazione regionalistica si fa riferimento al concetto di solidarietà. A titolo esemplificativo si legga il Preambolo della Costituzione della Confederazione Elvetica, in cui si afferma che il Popolo svizzero e i Cantoni: «*risoluti a rinnovare l'alleanza confederale e a consolidarne la coesione interna, al fine di rafforzare la libertà e la democrazia, l'indipendenza e la pace, in uno spirito di solidarietà e di apertura al mondo*». Si veda, altresì, la Costituzione spagnola, nella quale all'art. 2 si afferma che «*se fundamenta en la indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas*».

<sup>38</sup> Parere n. 98/50 del Comitato economico e sociale del 1992.

della società, del progresso sociale e degli sviluppi scientifici e tecnologici»<sup>39</sup>, non tralasciando l'obiettivo di realizzare una solidarietà economica che rappresenta lo strumento adatto a perseguire un obiettivo più elevato, la solidarietà politica.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea esibisce, con spirito di superamento di apriorismo dei dogmi, il legame tra diritti e solidarietà. Nel Preambolo si legge, infatti, che «il godimento di questi diritti fa sorgere responsabilità e doveri nei confronti degli altri come pure della comunità umana e delle generazioni future».

### 3. I *caregivers* familiari nell'ordinamento giuridico italiano

Il sorgere di responsabilità e di doveri nei confronti degli altri richiama il ruolo dello Stato e della società. Ci si chiede se le regole «che hanno condotto alla elaborazione di leggi e norme più o meno assistenziali, siano conformi al principio di giustizia, oppure se, aderendo al principio contrattualista, ma anche a quello proceduralista di Rawls, la società si rivela essere particolarmente cieca nei confronti delle specificità di vite ai margini della normalità»<sup>40</sup>. Serve, pertanto, una cura degli interessi delle persone che, liberandosi dalle insidie del paternalismo, individua responsabilità sociali nell'attuazione di quel senso di solidarietà che mira a realizzare l'uguaglianza sostanziale ma che a sua volta può rappresentare un banco di prova in termini di disuguaglianze in capo a chi pone in essere l'opera di cura.

Il riferimento è ai *caregivers* familiari. In Italia, ad oggi, non esiste una normativa di sostegno al *caregiver* familiare. Nella penuria normativa che ha caratterizzato il panorama giuridico nazionale la cura familiare si trova tuttora incagliata nello storico dualismo tra gli istituti assicurativi fondati sul lavoro e la residualità

---

<sup>39</sup> Così G. ALPA, *La tutela giurisdizionale dei diritti umani*, in *NGCC*, 2016, 1, 110.

<sup>40</sup> Così, R.A. ROSSI, *Giustizia sociale e dignità umana: il problema pedagogico della democrazia*, in *NSR*, 2013, 3, 31.

dell'assistenza sociale - ripudiata alle responsabilità di cura familiare -, nonché le varie iniziative associative mutualistiche che si sono sviluppate nelle società locali.

La finalità di rendere effettivi i diritti di chi si trova in situazioni di svantaggio induce ad individuare forme di intervento di altri soggetti a sostegno del soggetto interessato che nella pervasività e complessità dei sistemi giuridici rendono necessarie forme di intermediazione e di assistenza. Si avverte l'esigenza, dunque, di emanare norme che richiedono non un solitario rifugio nella coscienza individuale, ma l'assunzione pubblica di importanti scelte legislative.

La l. n. 104/92 "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*", è stata la prima legge-quadro dedicata alle persone con handicap in Italia e ad oggi rappresenta il modello giuridico di riferimento sia per le persone disabili sia per i familiari che prestano loro assistenza. Negli anni successivi ulteriori interventi legislativi hanno contribuito ad implementare la suddetta legge ma senza alterarne la struttura. Tra questi si segnala la l. n. 53/00 ed il successivo d.lgs. n. 151/01, che ha introdotto politiche di conciliazione tra sfera personale e professionale, relativamente ai congedi di maternità e parentali<sup>41</sup>.

Siamo di fronte ad una normativa che tenta di intrecciare la voce del soggetto che ha bisogno di assistenza e la solidarietà del familiare che presta la cura, oltre le ipotesi di maternità e/o genitorialità in senso stretto, anche se si è ancora lontani dal riconoscimento dei familiari quali *cargivers*. In tale direzione, si segnala la legge di bilancio per il 2018 (l. n. 205/2017) che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la definizione di "*caregiver familiare*"<sup>42</sup>, istituendo un apposito fondo finalizzato al riconoscimento del valore sociale ed economico di tale attività.

---

<sup>41</sup> Per un'analisi critica della disciplina relativa al trattamento economico spettante in caso di congedo e delle implicazioni che ne derivano, si veda v. R. SANTUCCI, *La conciliazione tra cura, vita e lavoro* "(il work life balance)", in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016, 201.

<sup>42</sup> «Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18».

Il passaggio dalla società del benessere alla società della cura<sup>43</sup> richiede il contemperamento di interessi diversi e la predisposizione di forme di tutela da offrire a chi adempie alle funzioni di cura, al fine di consentire una migliore organizzazione dei tempi di cura e di quelli di lavoro con effetti benefici sia all'interno della famiglia sia nei rapporti di lavoro. A tal riguardo l'ordinamento giuridico fornisce al familiare lavoratore una serie di strumenti atti a garantire il diritto all'assistenza del soggetto che ha bisogno di cura, mediante il riconoscimento di una serie di tutele quali, ad esempio, permessi e aspettative da richiedere al proprio datore di lavoro, ovvero il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona alla quale prestare la cura. È interessante qui indagare la posizione del datore di lavoro rispetto all'esercizio dei diritti riconosciuti al lavoratore. Sincreticamente riassuntiva di tale questione è la sentenza della Corte di Cassazione del 1° marzo 2019, n. 6150, nella quale un lavoratore dipendente di Poste Italiane S.p.a. presentava domanda di trasferimento presso la sede di lavoro più vicina al Comune nel quale era domiciliata la sorella che aveva bisogno di assistenza e, dunque, di cura. La Corte di Appello di Milano ha riconosciuto al lavoratore il diritto alla scelta della sede di lavoro, diversamente da quanto deciso dal Tribunale di primo grado, in quanto ha sostenuto la presenza sia dei requisiti di cui all'art 33, comma 3, l. n. 104/1992, sia della disponibilità di posti per lo svolgimento delle mansioni di recapito in uffici vicini alla residenza della familiare da accudire. Inoltre, ha sostenuto che l'art 33, comma 5, l. n. 104/1992, con riferimento alla scelta della sede lavorativa deve trovare applicazione sia nella fase di inizio del rapporto, sia in un momento successivo, in caso di domanda di trasferimento proposta dal lavoratore. Sulla base di tali argomentazioni la Corte d'Appello ha ordinato al datore di lavoro di eseguire il trasferimento in una delle sedi più vicine al domicilio della sorella del lavoratore tra quelle disponibili alla data della domanda di trasferimento. Contro tale decisione Poste Italiane S.p.a ha proposto ricorso sostenendo la tesi di riconoscere

---

<sup>43</sup> È stata l'italiana Laura Balbo ad aver richiamato l'attenzione su tale aspetto. Per un vivace e ricco approfondimento v. L. BALBO e H. NOWOTNY (a cura di), *Time to Care in Tomorrow's Welfare System: the Nordic Experience and the Italian Case*, Vienna, 1986.

L'agevolazione in favore del *caregiver* familiare soltanto nella fase di nascita del rapporto di lavoro, in altre parole soltanto in caso di prima scelta della sede lavorativa e «non anche laddove la continuità dell'assistenza fosse stata interrotta con l'assegnazione della sede lavorativa ed il dipendente mirasse a ripristinarla attraverso il trasferimento»<sup>44</sup>. La società ricorrente sosteneva che il requisito dell'esclusività e della continuità dell'assistenza, ai fini dell'applicabilità dell'art 33, comma 5, l. n. 104/1992, non era stato dimostrato dal lavoratore. Infine, affermava che la posizione soggettiva del lavoratore era qualificabile non come diritto soggettivo, ma come interesse legittimo a scegliere la propria sede di servizio e sosteneva che il diritto al trasferimento del *caregiver* familiare, in quanto non incondizionato, avrebbe dovuto essere soggetto a un bilanciamento con le esigenze economiche, organizzative e produttive dell'impresa. Secondo la Suprema Corte la disposizione in esame non fa nessun richiamo letterale alla scelta iniziale della sede lavorativa; inoltre, la dizione letterale non implica la «preesistenza dell'assistenza in favore del familiare rispetto alla scelta della sede lavorativa (anche a seguito di trasferimento)». Pertanto, il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da accudire può essere esercitato dal lavoratore sia all'inizio del rapporto di lavoro, sia nel corso del medesimo in seguito a presentazione di domanda di trasferimento. Ancora, il diritto del soggetto ad essere accudito deve essere rispettato anche in un momento successivo. Tale ultima considerazione conferma che il diritto alla scelta della sede da parte del lavoratore può essere fatto valere sia nel caso in cui la necessità di assistenza del familiare sia sopravvenuta, sia se la medesima già sussisteva al momento dell'assunzione e fatta valere dal lavoratore in un momento successivo. Secondo l'interpretazione della Corte la *ratio* dell'art 33, comma 5, l. n. 104/1992 si rinviene nella necessità di «favorire l'assistenza al parente o affine diversamente abile», pertanto essa rappresenta «uno strumento indiretto di tutela a vantaggio delle persone in condizione di handicap, che si concretizza nell'agevolazione del familiare lavoratore nella scelta della sede dove svolgere la propria attività di modo che

---

<sup>44</sup> Cass. del 1° marzo 2019, n. 6150.

quest'ultima risulti il più possibile compatibile con la funzione solidaristica di assistenza»<sup>45</sup>. Tutto ciò incontra un limite: il diritto alla scelta della sede lavorativa non è incondizionato. Oltre alla sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi di cui all'art 33, comma 3, è richiesta una valutazione in ordine all'effettiva possibilità di trasferimento<sup>46</sup>. Il medesimo potrà essere concesso soltanto se «non vi siano esigenze aziendali effettive così urgenti da imporsi sulle contrapposte esigenze assistenziali»<sup>47</sup>. Incombe sul datore di lavoro la prova dell'esistenza di tali specifiche esigenze aziendali, «tecniche, organizzative e produttive, che in un equilibrato bilanciamento tra interessi risultino effettive e comunque non suscettibili di essere diversamente soddisfatte»<sup>48</sup>. Nel caso di specie, Poste italiane «non aveva fornito, ma neanche allegato, elementi di prova che dimostrassero tale impossibilità», limitandosi esclusivamente a ribadire che l'inciso della norma «ove possibile» stesse a significare che il diritto di scelta del lavoratore non potesse comportare un'eccessiva lesione delle esigenze organizzative aziendali.

Se ciò è vero va anche detto che il trasferimento del lavoratore legittima il rifiuto del dipendente, che ha diritto alla tutela di cui all'art. 33, comma 5, l. n. 102/1994, di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato ove il trasferimento sia idoneo a pregiudicare gli interessi di assistenza familiare e il datore di lavoro non provi l'esistenza di effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte. Dal ragionamento ermeneutico, così come portato avanti dalla Corte, ne consegue l'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro nell'ipotesi di rifiuto del lavoratore di prendere servizio presso la nuova sede.

---

<sup>45</sup> Sull'argomento, v. L. MARCHESINI, *Il caregiver familiare e il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere*, in *Igiuslavorista.it*, 2019, 10.

<sup>46</sup> Nel caso in cui un lavoratore deduca in giudizio l'illegittimità di un trasferimento o di un diniego al trasferimento a norma della l. n. 104/1992, avvenuti in data successiva al 25 giugno 2015, la verifica della fondatezza della domanda va effettuata in relazione ai parametri stabiliti dal nuovo art. 2103 c.c. in tema di mobilità orizzontale. In tal caso, va accertata la sussistenza di posizioni disponibili relativamente a mansioni corrispondenti al livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore sia presso la sede sia presso la regione di provenienza e l'onere della prova circa la loro insussistenza grava sul datore di lavoro. V. T. Roma ord. 18 maggio 2017, in *RGL*, 2017.

<sup>47</sup> Cass. 12 dicembre 2016, n. 25379, in *italgiure.giustizia.it*

<sup>48</sup> Cass. 12 ottobre 2017, n. 24015, in *italgiure.giustizia.it*

Per evitare il manifestarsi di ipotesi di discriminazioni da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che accudisce un familiare, va segnalato che il datore di lavoro nel caso in cui possa avvalersi di diverse soluzioni organizzative per lui egualitarie, secondo quanto previsto dall'art. 1375 c.c. «è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto qualora egli deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento»<sup>49</sup>. Tale argomentazione della Suprema Corte, nel sottolineare che l'onere probatorio posto in via generale dalla norma sul datore di lavoro che voglia trasferire il lavoratore<sup>50</sup>, non soltanto è prova dell'apprensione del legislatore nei confronti dei provvedimenti destinati ad avere ricadute discriminatorie per il lavoratore (sul piano economico e su quello familiare), ma al contempo comprova la volontà di regolare in maniera incisiva i poteri del datore di lavoro. Il tema del trasferimento, e dunque, la scelta di ri-avvicinarsi al familiare che ha bisogno di cura, sigilla la sussistenza del vincolo affettivo e la meritevolezza del diritto alla cura. La eminente finalità della cura, nel rispettare i perimetri di un necessario bilanciamento di interessi dei diritti del lavoratore e dei diritti del datore di lavoro - entrambi costituzionalmente garantiti -, rende irragionevole la negazione dell'effettività dell'assistenza, anche se sarà sempre necessaria la prova, da parte del datore di lavoro, dell'esistenza di effettive esigenze tecniche, organizzative e produttive, non suscettibili di essere diversamente soddisfatte, che potrebbero delineare percorsi diversi di un nuovo orizzonte di tutela che, nel fluire delle relazioni tra persone, irrigidisce la contrapposizione tra ragioni economiche del datore di lavoro e i doveri di solidarietà sociale del familiare.

La tutela, dunque, non tipizza le fattispecie ma tende, nel valorizzare i fattori di protezione del soggetto che ha bisogno di cura, a contrastare ipotesi discriminatorie nei confronti del lavoratore che svolge funzioni di cura.

#### 4. L'istituzione familiare greca nella visione costituzionale di prestazione di cura.

---

<sup>49</sup> *Ivi*

<sup>50</sup> Cass. 12 ottobre 2017, n. 24015, cit.

L'ambito di indagine di questa riflessione, che sacrifica l'esaustività e la completezza della disciplina in esame a causa delle molteplici implicazioni che ne derivano, è il panorama giuridico europeo e internazionale. Si tenta qui di verificare la tenuta dell'equilibrio tra interesse alla cura, discriminazioni nel mercato del lavoro, grado di assunzione di responsabilità pubblica, conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Il modello giuridico greco, almeno in Europa<sup>51</sup>, pare sia quello che, più di ogni altro, al fine di proteggere e sostenere le persone che hanno bisogno di cura, miri a salvaguardare l'istituzione familiare. Infatti, l'art. 21 Cost., comma 2, afferma che lo Stato deve garantire il diritto alla salute e all'accesso a misure speciali per le persone che necessitano di cura e le loro famiglie<sup>52</sup>. Qui è utile, ai fini di un'analisi comparatistica, richiamare l'ordinamento giuridico italiano, in particolare l'art. 37 Cost., il quale sancisce che «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»<sup>53</sup>. Si auspicava da parte dei primi commentatori, nell'arretratezza del periodo storico,

---

<sup>51</sup> Per la normativa di diritto europeo v. Direttiva n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio *relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/EU del Consiglio*, in *GUUE* del 12 luglio 2019, L 188, 79. Le istituzioni europee al fine di incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e per consentire un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio, riconoscono agli Stati la facoltà di introdurre un diritto al congedo di paternità per i padri o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente. La direttiva, nella consapevolezza che la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, estende da uno a due mesi il periodo minimo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro al fine di incoraggiare i padri a fruire del congedo medesimo, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale. Incentiva l'adozione di modalità di lavoro flessibile formalizzando la necessità, per il datore di lavoro, di motivare l'eventuale rifiuto alla concessione; inoltre è concesso al lavoratore l'assenza dal lavoro «per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari ingenti in caso di malattie o infortuni» (art. 7).

<sup>52</sup> Sul punto, G. GIARELLI, E. VENNERI, *Sociologia della salute e della medicina*, Milano, 2009, 357, secondo i quali «la famiglia è il più importante contesto entro il quale la malattia si presenta ed è risolta».

<sup>53</sup> «La norma costituzionale incornicia il soggetto femminile in una duplice fisionomia: una è quella che le viene dal suo ingresso nella sfera pubblica, nel mondo del lavoro e che la assimila nella parità dei diritti e della retribuzione, al lavoratore, l'altra è quella che la colloca in un compito, in un servizio necessario, (presunto) naturale, rispetto al quale il lavoro deve sempre essere solo un'aggiunta, un elemento secondario, sia in ordine di tempo che di significato e di valore». Sul punto, v. T. VETTOR, *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Torino, 2018, 8.

una esigenza di protezione speciale per le donne «dettata da motivazioni afferenti la persona umana ed interessi che travalicano il mero rapporto di scambio insito nel contratto, in quanto particolarmente rilevante è il fine di tutela della salute psico-fisica e dell'adempimento dell'essenziale funzione familiare»<sup>54</sup>. Pare emerga una differenza: il giudizio sull'effettività di attuazione dei principi costituzionali in merito alla tutela da offrire a chi presta attività di cura, mostra che la norma costituzionale italiana fa riferimento alle donne e ad una tutela "riequilibratrice" della loro posizione; la Costituzione greca menziona la famiglia, nella sua interezza, quasi a superare i pregiudizi relativi alla posizione della donna sulla quale incombe l'impegno di occuparsi della "cura" in misura maggiore rispetto agli uomini. La legge greca n. 2643 del 1998, *Care for the Employment of Persons in Special Categories and Other Provisions*<sup>55</sup>, statuisce il divieto di licenziamento e la priorità di assunzioni nei confronti dei componenti di famiglie monoparentali, numerose e nel cui nucleo siano presenti persone che hanno bisogno di cura. Si evidenzia qui l'intento del legislatore di tutelare il lavoratore che presta attività di cura non soltanto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante il divieto del licenziamento (art. 21 Cost.) ma anche nella fase delle assunzioni. Ancora, si richiama l'art. 37 della legge n. 3996/2011, *concerning the reform of the Employment Inspectors Body and provisions of Social Security issues*, il quale statuisce che i *caregivers* familiari hanno diritto al prepensionamento, in quanto al loro lavoro di cura deve essere riconosciuta non soltanto una tutela sanitaria ma anche sociale; dunque, una tutela che va oltre la durata del rapporto di lavoro, coinvolgendo anche la fase che riguarda la fine del rapporto di lavoro.

##### 5. Le relazioni familiari e le attività di cura nel formante giurisprudenziale inglese

---

<sup>54</sup> P. PERLINGIERI e S. BALLETTI, *Art. 37*, in P. PERLINGIERI, *Commento alla Costituzione italiana*, Napoli, 2001, 258.

<sup>55</sup> *Μέριμνα για την Απασχόληση Προσώπων Ειδικών Κατηγοριών και Άλλες Διατάξεις*, Official Government Gazette, Issue 220, Volume A, 28 September 1998.

L'ordinamento giuridico del Regno Unito, azzardando una riflessione che tesse le maglie di una società che tende all'equilibrio, anche nel mercato del lavoro, pare vada oltre il riconoscimento dell'opera del familiare che presta attività di cura. Infatti, il *Carers (recognition and Services) Act* approvato nel 1995, ha riconosciuto giuridicamente la figura del *caregiver*, e il successivo *Carers and Disabled Children Act* del 2000, ha sancito il diritto del familiare alla valutazione della propria condizione di bisogno assistenziale a prescindere da quella della persona assistita, istituendo in tal modo in capo al medesimo un diritto soggettivo autonomo. Si richiama, ancora, il *Care Act* e il *Children and Families Act*, entrambi del 2014. Il primo amplia, rispetto al *Carers and Disabled Children Act* del 2000, la disciplina relativa ai "supporti", in termini assistenziali, che sono riconosciuti ai familiari che prestano attività di cura; in particolare stabilisce che le autorità locali, nell'adempiere le proprie attività di assistenza e supporto, possono servirsi del Servizio Sanitario Nazionale e istituisce un fondo per l'assistenza e il sostegno. Il *Carers and Disabled Children Act* intende fornire una maggiore tutela non soltanto ai bambini che vivono situazioni di vulnerabilità educativa, sociale, sanitaria che reclamano un bisogno di "cura" ma anche ai genitori che, nel prestare le dovute cure ai figli con dis-abilità, devono ri-definire i confini fra tempi di lavoro e vita privata. La riflessione etico-antropologica sul binomio famiglia-lavoro richiama due sfere dell'iniziativa umana in cui la libertà, la libera iniziativa, la possibilità di scelta costituiscono una regola ineliminabile. Oggetto della riflessione è la conciliazione<sup>56</sup> tra vita lavorativa e vita privata, intesa come vita di relazioni familiari e di adempimento dei compiti di cura. Il contemperamento delle esigenze del lavoro con quelle della vita personale si rivela essere un tema piuttosto vasto e articolato alla luce della sua interconnessione con i principi di eguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione, sia nel settore produttivo sia in quello

---

<sup>56</sup> Il termine *conciliare* si rifà ad una visione di sostanziale conflitto e separazione tra i differenti ambiti di vita che devono essere mediati attraverso una sorta di transazione. Il termine *armonizzare* richiama una visione di integrazione profonda tra ambito lavorativo e ambito familiare. Così, L. BORZI E L. REBUZZINI, *La conciliazione vita/lavoro tra diritto esigibile e strumento strategico per nuove politiche di sviluppo*, in M. FAIOLI e L. REBUZZINI (a cura di), *Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale*, Roma, 2010, 11.

familiare<sup>57</sup>. Si impone, così, una riflessione sulla tradizionale divisione dei compiti di *family care* fra donne ed uomini<sup>58</sup> atta a mettere in luce eventuali incoerenze e discontinuità al fine di smascherare l'ideologia che pervade il sistema e che spesso si cela dietro la costruzione di opposizioni fra concetti e categorie, privato/pubblico, famiglia/mercato, vita professionale/vita privata le quali, nel rappresentare in forma dicotomica le relazioni fra diverse sfaccettature della realtà, potrebbero riflettere stereotipi culturali di genere<sup>59</sup>. La naturale abnegazione della donna alla sua "essenziale funzione familiare", la diminuzione del lavoro in termini occupazionali, l'aumento dei contratti part-time e della precarietà hanno ridisegnato il rapporto tra vita professionale e vita privata, che va alla ricerca di un nuovo equilibrio. Lo scenario delineato trova nel formante giurisprudenziale un banco di prova che pare confermi la necessità di garantire le attività di assistenza e di cura all'interno del nucleo familiare. Tale considerazione si delinea nel caso *Cooper v House of Fraser (Stores) Ltd*<sup>60</sup>. La signora Cooper, impiegata in un negozio di abbigliamento, aveva chiesto al datore di lavoro di poter lavorare part-time al termine del congedo di maternità. Il datore di lavoro ha rifiutato la richiesta adducendo che in quel comparto produttivo l'unico ruolo che poteva essere coperto era quello del lavoro a tempo pieno che richiedeva, tra l'altro anche la disponibilità ad effettuare lunghi viaggi. La signora Cooper presenta le dimissioni e denuncia il suo datore di lavoro per essere stata discriminata. Il Tribunale Centrale del Lavoro di Londra sostiene che la donna, per la sua naturale vocazione di madre, è il principale soggetto che si occupa della prestazione di cura del figlio appena nato, pertanto l'obbligo dell'impiego a tempo pieno rappresenta per la signora Cooper una situazione di svantaggio che riverbera i suoi effetti anche sulla

---

<sup>57</sup> R. SANTUCCI, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *DML*, 2007, 581 ss. L'a. propone la conciliazione come elemento di raccordo tra mercato del lavoro e sistema di protezione sociale. La conciliazione è contenuta nella definizione di *flexicurity*, come flessibilità dell'organizzazione di lavoro che agevola l'incontro tra responsabilità professionali e responsabilità private. Nello specifico la "flessicurezza" dovrebbe supportare la parità di genere promuovendo un accesso equo a un'occupazione di qualità per le donne e gli uomini e offrendo misure per conciliare il lavoro, la famiglia e la vita privata.

<sup>58</sup> Sul punto, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008, 277.

<sup>59</sup> M.N. MARELLA e S. CATANOSSI, *Il contratto e il mercato sono maschili?*, in G.R. ELGUETA e N. VARDI (a cura di), *Oltre il soggetto razionale*, Roma, 2014, 171.

<sup>60</sup> *Cooper v House of Fraser (Stores) Ltd* [2012] EqLR 991.

vita della piccola figlia che sarebbe stata “costretta” a trascorrere cinque giorni alla settimana, undici ore al giorno in un asilo nido. Sulla base di queste argomentazioni interpretative il Tribunale Centrale del Lavoro, dopo aver, altresì, constatato che il datore di lavoro non ha giustificato la necessità del contratto a tempo pieno, ha affermato che si è in presenza di una discriminazione indiretta nei confronti della signora Cooper, motivazione che consacra l’esigenza di una conciliazione, che a tratti assume «contorni fluttuanti»<sup>61</sup>, tra vita professionale e vita privata e che, in alcuni casi, de-costruisce i ruoli tradizionali di genere in nome di una nuova tipologia di «*gender arrangement*»<sup>62</sup> all’interno della coppia e che si materializza nel modello familiare del *dual earner-dual carer* (famiglia a doppio reddito e doppia cura), che coinvolge anche la figura paterna nell’attività di cura.

## 6. Il *Work-life balance* tra compromissioni e responsabilità: uno sguardo al Sudafrica

L’importanza assunta dal principio di non discriminazione nella Repubblica del Sudafrica suggerisce una riflessione sul ruolo assegnato alla tutela giudiziaria del diritto a non essere discriminati e sui meccanismi processuali e probatori attivabili. L’inquadramento giuridico delle norme che disciplinano la materia in esame si intreccia con un’esperienza di transizione costituzionale<sup>63</sup> radicale in un’area caratterizzata da un intenso pluralismo di cultura giuridica. Non esiste in Costituzione una disposizione specifica a tutela della vita familiare e delle responsabilità di cura anche nei suoi rapporti con il posto di lavoro. Tuttavia, i

---

<sup>61</sup> A.R. TINTI, *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all’art. 9 della legge n. 53/2000*, in *LG*, 2009, 2, 180.

<sup>62</sup> Sul punto v. R. CROMPTON, *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, 1999, il quale ha definito quattro modelli familiari che corrispondono a quattro forme diverse di *gender arrangement*: il modello del male *breadwinner-female caregiver* (uomo lavoratore a tempo pieno e donna responsabile delle attività domestiche e di cura); il modello del *male breadwinner-female part-time earner* (uomo impiegato a tempo pieno e donna part-time); il modello *dual earner* (entrambi i componenti della coppia impiegati full-time) e il già citato modello del *dual earner-dual carer*.

<sup>63</sup> Per una ricostruzione storico-costituzionale del Sudafrica fino alla metà degli anni 80, v. L. PEGORARO, A. REPOSO, *Repubblica del Sudafrica*, in *QCost*, 1986, 1, 199 ss.; L. SCAFFARDI, *La «rivoluzionaria» tutela dei diritti fondamentali nella nuova Costituzione del Sudafrica*, in *Gcost*, 1996, 1, 599.

diritti di uguaglianza, dignità, libertà di associazione, pratiche di lavoro equo e privacy possono essere interpretati come “piloni giuridici” in grado di ancorare l’istituzione familiare all’attività di cura (anche) nel contesto del luogo di lavoro. La disciplina relativa al trattamento equo in materia di occupazione e la promozione delle pari opportunità<sup>64</sup> è contenuta nell’*Employment Equity Act* (EEA) n. 55 del 1998. La *section 1* dell’EEA definisce la responsabilità della famiglia come «la responsabilità dei componenti in relazione al coniuge o al partner, ai loro figli a carico o ad altri membri della loro famiglia immediata che necessitano di cure o sostegno». Ciò significa che i familiari sono giuridicamente responsabili per lo svolgimento dell’attività di cura. Può accadere che qualche membro della famiglia scelga di dedicarsi esclusivamente ad essa con compromissioni, anche economiche, di non poco rilievo, che potrebbero mettere in discussione la struttura, le funzioni, il significato stesso della vita di coppia. Seguita in questi itinerari la vita relazionale familiare si scontra con un contesto socio-economico che presuppone da un lato la necessità di un doppio reddito per far fronte alle spese familiari, dall’altro la quasi impossibilità soprattutto per le donne di conciliare lavoro e vita domestica. In tale direzione va letta la sentenza contenuta nel caso *De Beer / SA Export Connection CC v. Global Paws*<sup>65</sup>, nella quale il Tribunale del Lavoro afferma che il datore di lavoro deve provvedere affinché un dipendente si prenda cura dei figli che hanno bisogno di assistenza. Nel caso di specie la lavoratrice ha dato alla luce due gemelli e ha usufruito di un mese di congedo di maternità, così come concordato tra lei e il suo datore di lavoro. Quando l’impiegata ha chiesto una integrazione dei giorni di congedo per prendersi cura dei gemelli, di cui uno bisognoso di cure, il datore di lavoro le ha concesso soltanto due settimane, ma lei ha debitamente rifiutato. Il datore di lavoro al termine di queste due settimane ha licenziato la lavoratrice, la quale ha deferito la questione al Tribunale del Lavoro sostenendo che il licenziamento era ingiusto in quanto correlato alla sua gravidanza. Il Tribunale ha dichiarato che la *section 187* del *Labour Relations Act* del 1995 «deve essere

---

<sup>64</sup> F. KANGAS e C. MURRAY, *The Contest between Culture and Gender Equality under South Africa’s Interim Constitution*, in *JLS*, 1994, 4, 405 ss.

<sup>65</sup> 2008 29 *ILJ* 347 (LC).

interpretata come parte della legislazione sociale approvata per la protezione specifica delle donne e per metterle su un piano di parità con gli uomini», e che l'espressione «qualsiasi motivo legato alla gravidanza» non è soltanto correlato a problemi di salute in gravidanza, ma si estende alla cura dei bambini, confermando l'illegittimità del licenziamento della lavoratrice.

Nonostante la normativa abbia come obiettivo quello di «metter[e] [le donne] su un piano di parità con gli uomini», l'ingresso nel mondo del lavoro comporta per le medesime l'onere di re-inventarsi il rapporto privato-familiare nel quale il loro ruolo risulta squilibrato rispetto a quello rivestito dalla figura maschile. Si tratta di un tema, quello del lavoro femminile, che da un punto di vista giuridico mira a porre attenzione sugli strumenti atti a garantire l'eguaglianza di trattamento per evitare discriminazioni, sulle modalità di disciplina del diritto al lavoro in un contesto di equità, e sul riconoscimento dei diritti collegati alla maternità e agli obblighi familiari<sup>66</sup>. Tale considerazione conferma l'importanza non soltanto dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ma anche la loro "permanenza", riducendo in parte il *gender gap*, che rappresenta il fattore di cambiamento del modello di famiglia, in quanto modificando gli equilibri al suo interno ha reso necessario un mutamento di prospettiva nell'impostazione delle politiche sociali e del lavoro.

## 7. Considerazioni conclusive.

Le norme sin qui richiamate nel loro diverso atteggiarsi, tra tutele riequilibratrici costituzionali (art. 37 Cost.) e non approntate nell'ordinamento giuridico italiano, garanzie costituzionali presenti nell'ordinamento giuridico greco, azioni assistenziali riconosciute a chi presta attività di cura dal sistema giuridico inglese, dovere di responsabilità dei componenti della famiglia nei confronti di chi ha

---

<sup>66</sup> M.V. BALLESTRERO, *La Costituzione e il lavoro delle donne: eguaglianza, parità di trattamento, pari opportunità*, in M. GIGANTE (a cura di), *I diritti delle donne nella Costituzione*, Napoli, 2007, 75 ss.

bisogno di cura o assistenza rinvenibili nella normativa sudafricana, esprimono la comune volontà di tutelare chi presta attività di cura, in primo luogo la donna lavoratrice, ma non solo, al fine di evitare di creare trappole ideologiche e garantire al contempo un destino agganciato alla realtà dei tempi, dei luoghi e della dinamica delle culture. Nella consapevolezza dell'esistenza di differenze tra gli ordinamenti giuridici considerati va segnalata una analogia rinvenibile nell'esigenza di conciliare il rispetto del principio di uguaglianza con il divieto di discriminazioni, non tralasciando di considerare quell'intreccio tra valori giuridici che, spesso, riproducono contraddizioni e pregiudizi che ancora allignano nelle società (soprattutto) occidentali, sull'equilibrio tra vita familiare e professionale, in special modo per le donne<sup>67</sup>.

È ben noto che il riferimento alle attività di *care* attengano alla sfera privata, alla sfera dell'amore, e rispondono ad una naturale vocazione femminile, come inclinazione materna che tratteggia «il gesto [...] di una [...] geometria posturale»<sup>68</sup> che qui richiama iconograficamente la Madonna con il Bambino, in particolare la versione di Leonardo da Vinci nel dipinto Sant'Anna, la Madonna e il Bambino con l'Agnellino. Il Bambino volge la testa all'indietro e guarda la Madonna, che a sua volta è inclinata verso di lui; a sinistra Sant'Anna li osserva sorridendo.

Tale rappresentazione iconografica, oggi, si "scontra" con una normazione, costituita a livello europeo dalla citata Direttiva n. 2019/1158<sup>69</sup> (si pensi, all'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne), e a livello internazionale dalle "àncore" giuridiche individuate nei singoli ordinamenti considerati (greco, inglese, sudafricano i quali fanno riferimento alla "famiglia", e non soltanto alla madre<sup>70</sup>, quale entità giuridica alla quale spetta l'attività di cura) che consente di superare la visione che attribuisce alla madre, per vocazione

---

<sup>67</sup> G. ALPA, *Women in law*, Relazione presentata alla Giornata europea delle Donne Avvocato, organizzata dal Consiglio nazionale forense – Roma, 16-17 giugno 2006.

<sup>68</sup> A. CAVARERO, *Inclinazioni. Critica della rettitudine*, Milano, 2013, 179.

<sup>69</sup> Si veda nota 50. Per la dottrina v. R. SANTUCCI, *La conciliazione tra cura, vita e lavoro* "(il work life balance)", in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, cit., 185. Secondo l'a. il «work life balance risalta nel nostro sistema normativo il diritto, sicuramente fondamentale, al rispetto del tempo di non lavoro, per realizzare le altre dimensioni della persona umana e, indirettamente, sembrando quasi un paradosso, del tempo "scelto" di lavoro».

<sup>70</sup> Sul punto, per un'analisi dei sistemi giuridici scandinavi, si veda A.M. BATTISTI, *Working carers. Misure di conciliazione vita-lavoro*, in *MGL*, 2019, 1, 67 ss.

naturale, lo svolgimento dell'attività di cura e che rende necessario la predisposizione di un progetto giuridico di tutela che non ha come fine il rendere più vantaggiosa la posizione della donna ma il superamento del *gender gap* nella distribuzione del "tempo" tra attività di cura e attività professionale, mediante la messa a punto di politiche contrattuali a sostegno della conciliazione<sup>71</sup> per implementare soluzioni innovative, sia di tipo normativo sia di tipo organizzativo, in un'ottica di perseguimento di quel baratto tra vantaggio economico e diritto soggettivo<sup>72</sup>.

Nel contesto considerato sia la maternità sia la paternità hanno subito una forte trasformazione. In particolare, riguardo alla vita familiare l'appartenenza di genere e i cambiamenti dei ruoli genitoriali rappresentano la cifra dei mutamenti in atto<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Il termine *conciliare* si rifà a una visione di sostanziale conflitto e separazione tra i differenti ambiti di vita che devono essere mediati attraverso una sorta di transazione. Il termine *armonizzare* richiama a una visione di integrazione profonda tra ambito lavorativo e ambito familiare. Così, L. BORZI e L. REBUZZINI, *La conciliazione vita/lavoro tra diritto esigibile e strumento strategico per nuove politiche di sviluppo*, in M. FAIOLI e L. REBUZZINI (a cura di), *Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale*, cit., 11.

<sup>72</sup> A. FENOGLIO, *Nuove modalità di fruizione del congedo parentale: un modello di "flessibilità buona"*, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Torino, 2016, 73.

<sup>73</sup> Si cita per la normativa nazionale il d.lgs. 15 luglio 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, in *GU* del 24 giugno 2015, n. 144. Sotto il profilo della flessibilità temporale, il legislatore con il d.lgs. n. 81/2015, inserisce una disposizione che riconosce alla mamma e al papà il diritto di richiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale (o entro i limiti del congedo ancora spettante), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%. Oltre alle ipotesi di flessibilità temporale esistono ipotesi di flessibilità spaziale quali il telelavoro disciplinato dall'art. 23 d.lgs. n. 80/2015, che va al di là dalle esigenze connesse alla cura dei figli. Combina, invece, esigenze di flessibilità spaziale e temporale il cd. *smart working* o lavoro agile, che il legislatore intende promuovere «quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» funzionale ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre che a incrementare la produttività del lavoro stesso. Cfr., R. SANTUCCI, *La conciliazione tra cura, vita e lavoro* "(il work life balance)", in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, cit., 197. L'a. afferma che per la realizzazione della conciliazione tra lavoro e vita privata, l'approccio più appropriato appare essere non la norma imperativa, ma il coordinamento giuridico tra legge, contratto collettivo e contratto di lavoro. Vi è di più. Dovrebbe essere lasciato spazio all'autonomia negoziale individuale, con meccanismi procedurali in cui la volontà del lavoratore sia debitamente assistita da tecniche dirette ad evitare il rischio della prevaricazione della volontà del datore di lavoro. Si veda, per la normativa, d.d.l. n. 2223 *recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, del 22 gennaio 2016. Da ultimo, l. 22 maggio 2017, n. 218 *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, in *GU* 13 giugno 2017, n. 135. Anche per i lavoratori autonomi l'art. 8, par. 4 prevede la possibilità di usufruire del congedo parentale; nello specifico statuisce che «le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo

Nello specifico, tali cambiamenti producono, da un lato una maggiore condivisione delle attività, delle decisioni, delle scelte di coppia, delle responsabilità educative e dei compiti di cura e, dall'altro nuove forme di reciprocità, ma anche un aumento della conflittualità nella definizione dei ruoli, delle aspettative di ciascuno, e nella definizione della funzione affettiva delle due figure genitoriali nell'educazione dei figli.

Dalle considerazioni sin qui svolte e tenendo conto dei cambiamenti in atto sembra emergere un nuovo paradigma di cura<sup>74</sup> che, oltre a confutare e superare la relazione diadica tra madre e figlio, ribalta l'idea solipsistica della cura di sé e restituisce alla cura degli altri un valore etico che impone al datore di lavoro di rispettare i divieti discriminatori nei confronti di chi presta attività di cura. Ed è questo equilibrio che costituirà lo strumento capace di ri-sollevare le persone bisognose di cura dalle ingiustizie (*recte*, discriminazioni) del tempo, senza tralasciare di pensare che nell'attività di cura degli "altri" si ri-compone la bellezza vera e unica (senza differenziazioni) dei rapporti umani.

---

parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi».

<sup>74</sup> Riporta l'immagine così descritta L. RE, *Introduzione. La vulnerabilità fra etica, politica e diritto*, in M.G. BERNARDINI, B.CASALINI, O. GIOLO, L. RE (a cura di), *Vulnerabilità: etica, politica, diritto*, Roma, 2018, 10.

BIBLIOGRAFIA

- ALPA G., *La tutela giurisdizionale dei diritti umani*, in NGCC, 2016, 1, 110.
- ALPA G., *Women in law*, Relazione presentata alla Giornata europea delle Donne Avvocato, organizzata dal Consiglio nazionale forense – Roma, 16-17 giugno 2006.
- BALBO L. e NOWOTNY H. (a cura di), *Time to Care in Tomorrow's Welfare System: the Nordic Experience and the Italian Case*, Vienna, 1986.
- BALLESTRERO M.V., *La Costituzione e il lavoro delle donne: eguaglianza, parità di trattamento, pari opportunità*, in M. GIGANTE (a cura di), *I diritti delle donne nella Costituzione*, Napoli, 2007, 75 ss.
- BATTISTI A.M., *Working carers. Misure di conciliazione vita-lavoro*, in MGL, 2019, 1, 67 ss.
- BAUDRY-LACANTINERIE G. e COLIN M., *Trattato teorico pratico di diritto civile*, trad. it. di F. Vallardi, Milano, 1912.
- BAUMAN Z., *Vita liquida*, Roma-Bari, 2005.
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008.
- BENEDETTI G., *“Ritorno al diritto” ed ermeneutica dell’effettività*, in PM, 2017, 1, 5.
- BENTHAM J., *An introduction to the Principles of Morals and Legislation*, trad. it. di E. Lecaldano, *Introduzione ai Principi della Morale e della Legislazione*, Torino, 1998.
- BORZI L. e REBUZZINI L., *La conciliazione vita/lavoro tra diritto esigibile e strumento strategico per nuove politiche di sviluppo*, in M. FAIOLI e L. REBUZZINI (a cura di), *Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale*, Roma, 2010, 11.
- BOUGEIS V.L., *La solidarité*, Paris, 1906.
- BUSNELLI F.D., *Solidarietà: aspetti di diritto privato*, in Iustitia, 1999, 436.
- CASALINI B., *L’etica della cura. Dal personale al globale*, in B@belonline, 2012, 12, 224.
- CAVARERO A., *Inclinazioni. Critica della rettitudine*, Milano, 2013.
- CROMPTON R., *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, 1999.
- DI COSIMO G., *Sub art. 2 Cost.*, in S. BARTOLE e R. BIN (a cura di), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008, 14.
- DURKHEIM E., *De la division du travail social*, Paris, 1991.
- FENOGLIO A., *Nuove modalità di fruizione del congedo parentale: un modello di “flessibilità buona”*, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs.n. 80/2015*, Torino, 2016, 73.
- FOLLIERO M.C., *Enti religiosi e enti non profit. Tra welfare state e welfare community. La transizione*, Torino, 2010.
- GAROFALO L., *L’humanitas nel pensiero della giurisprudenza classica*, in *L’Humanitas nel mondo antico*, Treviso, 2003.
- GIARELLI G., e VENNERI E., *Sociologia della salute e della medicina*, Milano, 2009.
- GIUFFRÈ F., *La solidarietà nell’ordinamento costituzionale*, Milano, 2002.
- GROSSI P., *Ritorno al diritto*, Roma-Bari, 2015, 95.
- HEIDEGGER M., *Zerin und Zeit*, (1927), in F. VOLPI (a cura di), *Essere e tempo*, trad. it. di P. Chiodi, Milano, 2009, 339.
- KANGAS F. e MURRAY C., *The Contest between Culture and Gender Equality under South Africa’s Interim Constitution*, in JLS, 1994, 4, 405 ss.
- LEVINAS E., *De la déficience sans souci au sens nouveau*, in Concilium, 1976, 113.
- MARCHESINI L., *Il caregiver familiare e il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere*, in *Ilgiuslavorista.it*, 2019, 10.
- MARELLA M.N. e CATANOSSI S., *Il contratto e il mercato sono maschili?*, in G.R. ELGUETA e N. VARDI (a cura di), *Oltre il soggetto razionale*, Roma, 2014, 171.
- PEGORARO L. e REPOSO A., *Repubblica del Sudafrica*, in QCost, 1986, 1, 199 ss.

- PERLINGIERI P. e BALLETTI S., *Art. 37*, in P. PERLINGIERI, *Commento alla Costituzione italiana*, Napoli, 2001, 258.
- POPPER K.R., *The Open Society and its Enemies*, II, trad. it di D. ANTISERI (a cura di), *La società aperta e i suoi nemici*, II, Roma, 1981.
- RAWLS J., *A Theory of justice*, Oxford, 1971, trad. it. di S. Maffettone, *Una teoria della giustizia*, Milano, 1999.
- RE L., *Introduzione. La vulnerabilità fra etica, politica e diritto*, in M.G. BERNARDINI, B. CASALINI, O. GIOLO, L. RE (a cura di), *Vulnerabilità: etica, politica, diritto*, Roma, 2018, 10.
- REVEL J., «Prefazione» *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, 2010, 21.
- REVELLI M., *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Torino, 2001.
- RODOTÀ S., *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, Milano, 2018.
- ROSSI R.A., *Giustizia sociale e dignità umana: il problema pedagogico della democrazia*, in *NSR*, 2013, 3, 31.
- ROUSSEAU J.J., *Du contrat social*, trad. it. di V. Gerratana, *Il contratto sociale*, Torino, 1994.
- RUGGERI A., *Le modifiche tacite della Costituzione*, Intervento programmato al Convegno del Gruppo di Pisa su *Alla prova della revisione. Settant'anni di rigidità costituzionale*, in *www.gruppodipisa.it*, Giugno 2018, 24.
- SANT' AGOSTINO, *Le Confessioni*, cap. XI, 14, 17.
- SANTILLO M., *La triade "Gift Economy – Economia civile – Non profit": una possibile via per il rilancio del Mezzogiorno tra tradizione e innovazione*, in *QES*, 2012, 1, 7.
- SANTUCCI R., *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *DML*, 2007, 581 ss.
- SANTUCCI R., *La conciliazione tra cura, vita e lavoro "(il work life balance)"*, in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016, p. 201.
- SCAFFARDI L., *La «rivoluzionaria» tutela dei diritti fondamentali nella nuova Costituzione del Sudafrica*, in *Gcost*, 1996, 1, 599.
- SCHULZ F., *History of Roman Legal Science (1946)*, in V. ARANGIO RUIZ (a cura di), *I principii del diritto romano*, Firenze, 1995, 166.
- SCIURBA A., *La Cura tra giustizia e diritti*, in *DQP*, 2016, 399.
- TINTI A.R., *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *LG*, 2009, 2, 180.
- TRONTO J., *Moral boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*, London-New York, 1993, in A. FACCHI (a cura di), *Confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*, presentazione e tr. it. di Nicola Riva, Reggio Emilia, 2006, 197.
- VETTOR T., *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Torino, 2018.

#### Abbreviazioni delle riviste

DQP	Diritto e questioni pubbliche
PM	Persona e mercato
QES	Quaderni di economia sociale
Gcost	Giurisprudenza costituzionale
NGCC	Nuova giurisprudenza civile commentata
NSR	Nuova secondaria ricerca
RGL	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
DML	Diritto del mercato del lavoro
LG	Il lavoro nella giurisprudenza
QCost	Quaderni costituzionali
JLS	Journal of Law and Society
MGL	Massimario giurisprudenza del lavoro