

Universidades Lusíada

Ballistreri, Gandolfo Maurizio, 1961-

**Il Diritto del Lavoro e il Diritto di Famiglia
nell'evoluzione social in Itália**

<http://hdl.handle.net/11067/8434>

<https://doi.org/10.34628/QFZP-BR52>

Metadados

Data de Publicação

2026

Resumo

Lo sviluppo delle tutele in materia di lavoro, in quanto strumento di tutela dei diritti dei lavoratori, ha avuto un impatto diretto sulla rottura delle tradizionali gerarchie sociali e sulla diffusione dei diritti civili, contribuendo a quell'humus culturale, che ha consentito l'approvazione del nuovo diritto di famiglia e al superamento della concezione patriarcale nella società italiana. E' corretto affermare che negli ultimi anni si è verificata l'evoluzione delle norme lavoristiche per la ...

The development of labor protections, as a means of safeguarding workers' rights, has had a direct impact on breaking traditional social hierarchies and spreading civil rights, contributing to the cultural climate that enabled the approval of the new family law and the overcoming of the patriarchal conception in Italian society. It is correct to say that in recent years there has been an evolution of labor regulations concerning the family. The evolution of family law and labor law, together w...

Editor

Universidade Lusíada Editora

Palavras Chave

Direito do trabalho - Itália, Direito da família - História - Itália

Tipo

article

Revisão de Pares

yes

Coleções

[ULL-FD] Minerva, v. 15, n. 08 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T21:02:14Z com
informação proveniente do Repositório

IL DIRITTO DEL LAVORO E IL DIRITTO DI FAMIGLIA NELL'EVOLUZIONE SOCIALE IN ITALIA

Gandolfo Maurizio Ballistreri

Professor Asdocisdo de Direito do Trabalho da Universitá di Messina,
Itália

Investigador Colaborador do CEJEIA

DOI: <https://doi.org/10.34628/QFZP-BR52>

Abstract

Lo sviluppo delle tutele in materia di lavoro, in quanto strumento di tutela dei diritti dei lavoratori, ha avuto un impatto diretto sulla rottura delle tradizionali gerarchie sociali e sulla diffusione dei diritti civili, contribuendo a quell'humus culturale, che ha consentito l'approvazione del nuovo diritto di famiglia e al superamento della concezione patriarcale nella società italiana.

E' corretto affermare che negli ultimi anni si è verificata l'evoluzione delle norme lavoristiche per la famiglia.

L'evoluzione del diritto di famiglia e del diritto del lavoro, insieme agli sviluppi sociali, continua a ridisegnare la visione della conciliazione tra vita privata e vita professionale, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei singoli individui e delle famiglie nel loro complesso.

Abstract

The development of labor protections, as a means of safeguarding workers' rights, has had a direct impact on breaking traditional social hierarchies and spreading civil rights, contributing to the cultural climate that enabled the approval of the new family law and the overcoming of the patriarchal conception in Italian society. It is correct to say that in recent years there has been an evolution of labor regulations concerning the family.

The evolution of family law and labor law, together with social developments, continues to reshape the approach to reconciling private life and professional life, with the aim of improving the quality of life for individuals and families as a whole.

Key word: Labour law; Family law.

Sommario

Introduzione; 1. L'evoluzione del diritto del lavoro e l'influenza sui diritti; 2. La famiglia nel diritto del lavoro; 2.1 L'Impresa familiare; 2.2 L'evoluzione delle norme lavoristiche per la famiglia; 3. Il diritto di famiglia e le implicazioni sul lavoro; 3.1 La crisi familiare e le sue ripercussioni sul lavoro; 4. La parità di genere tra diritto di famiglia e diritto del lavoro; 4.1 La conciliazione lavoro-famiglia; 5. Il Welfare aziendale; Breve nota conclusiva.

Introduzione

Il rapporto tra diritto del lavoro e diritto di famiglia deve essere analizzato nell'ambito della necessaria connessione fra la dimensione giuridica e quella sociale, poiché la scienza giuridica non è materia di laboratorio ma organo vitale.

In questa prospettiva è necessario richiamare il pensiero di Santi Romano: *"il diritto, prima di essere norma [...] è organizzazione, struttura, posizione della stessa società in cui si svolge e che esso costituisce come unità, come ente per sé stante [...] Se così è, il concetto che ci sembra necessario e sufficiente per rendere in termini esatti quello di diritto, come ordinamento giuridico considerato complessivamente e unitariamente, è il concetto di istituzione. Ogni ordinamento giuridico è un'istituzione, e viceversa ogni istituzione è un ordinamento giuridico: l'equazione fra i due concetti è necessaria ed assoluta"*¹.

L'evoluzione del diritto del lavoro e del diritto di famiglia ben rappresentano tale preclara dottrina e, quindi, l'affermazione del broccardo latino *ubi societas ibi ius*, secondo il quale il diritto è il prodotto connesso alla natura sociale dell'essere umano², che a ben vedere è alla base delle teorie istituzionaliste del diritto³.

1 S. Romano, *L'ordinamento giuridico*, [1917-1918], seconda edizione, Firenze, Sansoni, 1946 (riveduta a cura dell'autore, con modifica delle note).

2 Grozio, *Il diritto della guerra e della pace*, tradotto in italiano da D.A. Porpora, 1777, Napoli.

3 S. Romano, *L'ordinamento giuridico*, op. cit.

Il diritto come sistema di regole e dottrine non rimane immutabile, ma cambia e si evolve. Questi cambiamenti avvengono come risultato di interazioni complesse, che coinvolgono istituzioni, movimenti e persone e per periodi di tempo relativamente lunghi.

Il rapporto tra diritto di famiglia e diritto del lavoro è un tema che merita una riflessione approfondita, poiché i due ambiti giuridici, pur trattando questioni diverse, sono strettamente interconnessi e influenzano reciprocamente la vita delle persone.

1. L'evoluzione del diritto del lavoro e l'influenza sui diritti

L'evoluzione del diritto del lavoro, tra la fine degli anni '60 e il decennio successivo del secolo trascorso, ha influito sullo sviluppo in senso progressista di tutte le altre branche del diritto e, segnatamente, del diritto di famiglia.

Il contesto storico è quello che inizia nel '68, l'anno della contestazione studentesca ⁴. A Berkeley come a Parigi, a Berlino e a Roma, quei fermenti dei figli del "baby boom", cresciuti sull'onda del movimento "beat" e della musica rock, che nascevano dalla miscela di benessere e di esplosione dei consumi, si indirizzano in un movimento di contestazione, mentre a livello internazionale l'influenza delle due superpotenze della guerra fredda, è in declino, con gli Stati Uniti impantanati in Vietnam e l'Unione Sovietica contestata sul piano ideologico dalla Cina di Mao.

Nasce un movimento che avrà come collante una miscellanea ideologica, intrisa dalle varie "eresie" del marxismo: dal luxemburghismo al trotzkismo, dalla "Rivoluzione culturale" cinese alle tesi sull'autonomia operaia, con una forte contestazione antiautoritaria alle gerarchie sociali del tempo, che troveranno nell'operaismo nel femminismo, con sullo sfondo le teorie della Scuola di Francoforte per la liberazione dell'individuo nella società capitalistica, lo sbocco per la concreta azione rivendicativa.

Il cosiddetto "autunno caldo" del 1969 sancisce quella che viene definita la "riscossa operaia", che parte dai rinnovi contrattuali dell'industria

4 A. Asor Rosa e altri, *La rivolta studentesca in Italia, Stati Uniti, Germania Federale*, Milano, F. Angeli, 1988.

di quell'anno, con importanti conquiste salariali e normative, nonché all'abolizione dei differenziali retributivi tra le differenti aree territoriali del Paese: le gabbie salariali ⁵. Sarà una stagione importante per i diritti dei lavoratori, con l'approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori, che sancisce la costituzionalizzazione dei luoghi di lavoro e la promozione dell'azione sindacale ⁶, favorendo anche il processo unitario tra le tre confederazioni storiche ⁷, che si sviluppa fondamentale con la nascita della Federazione Lavoratori Metalmeccanici ⁸ e l'affermazione attraverso il conflitto sociale, di un forte potere operaio nelle fabbriche ⁹: *"La conseguenza è che nel 1969 il sindacato riesce ad incanalare in sé la forza del movimento: una forza immensa e che in pochi anni lo trasforma nella maggiore potenza politica della società italiana. A partire dal 1970, il sindacato diventa infatti una forza politica, ancorché non partitica e non parlamentare, che condiziona tutte le scelte politiche del paese"* ¹⁰.

L'iniziativa di classe del movimento operaio si traduce anche in esiti di allargamento sociale, conciliandosi con la causa dei diritti sociali nel Novecento ¹¹, in cui lo Stato democratico si afferma anche quale portato delle lotte dei lavoratori per una rappresentanza politica sulla base della cittadinanza ¹², sviluppata essenzialmente dalla costruzione del Welfare State ¹³.

In quella fase storica si può parlare del diritto come struttura del conflitto, l'unità dello Stato e il suo ordinamento giuridico non costituiscono più forme e involucri nei confronti di una realtà sociale in rapido mutamento, dove gli interessi collettivi e i gruppi sociali entrano in un

5 G. Giugni, *L'autunno caldo sindacale*, Bologna, il Mulino, 1977.

6 Tra la sterminata letteratura scientifica, si cita M. Rusciano, L. Gaeta, L. Zoppoli (a cura di), *mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2020.

7 G. Benvenuto, *Le tappe di sviluppo del processo unitario fra i metallurgici*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", 1971.

8 U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, il Mulino, 1977.

9 S. Turone, *Storia del sindacato in Italia*, III Edizione, Roma-Bari, Laterza, 1988.

10 F. Alberoni, *Movimenti sociali e società italiana*, in *Classi e movimenti in Italia 1970-1985* (a cura di A. Accornero, F. Alberoni, A. Bagnasco, C. Carboni, R. Catanzaro, P. Ceri, L. Gallino, A. Melucci, M. Paci, G. Pasquino, A. Pizzorno, P. Sylos Labini, L. Tomasetta), Roma-Bari, Laterza, 1986, pp. 129-130.

11 T.H. Marshall's, *Citizenship and Social Class*, Londra, Pluto Press, 1992.

12 G. Therborn, *The Rule of Capital and the Rise of Democracy*, in "New Left Review", 1977, n. 103.

13 G. Esping Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, 1990.

rapporto dialettico, con l'unico limite costituito dalle norme giuridiche, divenute solo regole per la proceduralizzazione dello scontro¹⁴.

In questo contesto storico, il sindacalismo italiano crea le condizioni per una cittadinanza "industriale", prerequisite fondamentale non solo per la cittadinanza "sociale", ma anche per la partecipazione istituzionale al potere del movimento operaio¹⁵.

Lo sviluppo delle tutele in materia di lavoro, in quanto strumento di tutela dei diritti dei lavoratori, avrà un impatto diretto sulla rottura delle tradizionali gerarchie sociali e sulla diffusione dei diritti civili, contribuendo a quell'humus culturale che consentirà l'approvazione del nuovo diritto di famiglia e al superamento della concezione patriarcale nella società italiana.

2. La famiglia nel diritto del lavoro

Costituirebbe un tentativo titanico quello di addentrarsi nelle diverse concezioni filosofiche, morali e, infine, giuridiche di famiglia. Le stesse discussioni generate dall'art. 29 Cost., col suo ben noto ossimoro¹⁶: "*società naturale fondata sul matrimonio*", si sono, in certa misura, evaporate nella considerazione che, attorno alla dicotomia classica "famiglia nucleare/famiglia estesa", diverse possono essere le nozioni di famiglia, a seconda delle finalità perseguite dal legislatore.

A seconda delle esigenze e degli interessi presi in considerazione dalla legge nelle singole norme, l'ambito delle relazioni familiari che assumono rilevanza si allarga o si restringe, dando luogo ad una molteplicità di figure e di significati.

2.1 L'Impresa familiare

Diritto del lavoro e diritto di famiglia - il cui dialogo è stato antici-

14 Così V. Tomeo, *Il diritto come struttura del conflitto*, Milano, Franco Angeli, 1981, p. 84

15 W. Korpi, *Social policy and distributional conflict in the capitalist democracies*, in "*West European Politics*", 3, 1980.

16 R. Bin, *La famiglia: alla radice di un ossimoro*, in "*Lavoro e Diritto*", 2001, p. 9 ss. In generale, sulle discussioni originate dall'art. 29 Cost., P. Barcellona, voce *Famiglia*, in "*Enciclopedia del Diritto*", vol. XVI, Milano, Giuffrè, 1967, p. 779 ss.

pato rispetto alla politica del diritto da preclara dottrina in materia previdenziale ¹⁷ - invero, negli ultimi anni, hanno interloquito ben oltre il tema della disciplina del lavoro familiare, che ha ruotato per decenni intorno all'art. 230 *bis* c.c., introdotto nel 1975 dalla legge di Riforma del diritto di famiglia proprio allo scopo di apprestare una tutela minima e inderogabile alle attività lavorative che si svolgono negli aggregati familiari, arginando, così, i consolidati indirizzi giurisprudenziali tendenti a considerare gratuite le prestazioni, perché rese *affectionis vel benevolentiae causa* ¹⁸.

Si è affermata così, nell'ambito del lavoro del familiare la gratuità solo per il lavoro domestico o per le prestazioni saltuarie, dichiarando, in tutti gli altri casi, la normale onerosità del lavoro, soprattutto se apprestato nell'impresa o nell'ambito di altre attività economiche o professionali, con un accertamento preferibilmente senza un eccessivo irrigidimento degli oneri probatori, sia del vincolo della subordinazione, ma anche quando la collaborazione fosse prestata in condizioni di autonomia, salvo, in quest'ultimo caso, la prova dell'effettiva rinuncia al compenso o comunque della gratuità dell'opera (tenuto conto di alcune circostanze, quali, ad esempio, la natura della prestazione, la non obbligatorietà o la saltuarietà della collaborazione, lo stretto grado di parentela, la convivenza).

La previsione dell'art. 230*bis* c.c. quindi, ha consentito di andare oltre la tutela derivata anche dal diritto civile, con richiamo all'azione generale di arricchimento prevista dall'art. 2041 c.c. La prestazione di lavoro nella famiglia, e specificamente quella del convivente, quando non supportata da adeguato titolo legale o negoziale, poteva essere senz'altro considerata un'attribuzione

patrimoniale priva di una «giustificazione giuridicamente valida» dalla quale aveva origine il diritto all'indennizzo, almeno nei limiti dell'arricchimento. L'applicazione della norma in questione, tuttavia, poteva

17 M. Persiani, *Politica della famiglia e politica della previdenza sociale*, Acli, Collana Ricerche, 1968.

18 al riguardo, le fondamentali riflessioni di G. Ghezzi, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, Milano, 1960, p. 57 ss. Per la ricostruzione dell'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali in materia di lavoro familiare; L. Menghini, *Il lavoro familiare nella giurisprudenza: questioni chiuse ed ancora aperte*, in "Lavoro e giurisprudenza", 2015, p. 221 ss.

incontrare degli ostacoli non solo nella sussistenza di un titolo negoziale o di una causa liberale, ma pure nell'esistenza di un dovere morale o sociale, ai sensi dell'art. 2034 c.c., in adempimento del quale siano state svolte le prestazioni. Ciò comportava una non facile valutazione circa la «proporzionalità e adeguatezza» delle prestazioni dei conviventi in relazione ai doveri di solidarietà e reciproca assistenza che, avuto riguardo alle condizioni sociali e patrimoniali della famiglia, caratterizzano il rapporto di convivenza: quando le prestazioni esorbitino tale limite, non sarebbe più richiamabile l'adempimento di un dovere morale o sociale, dovendosi configurare «una mera operazione economico-patrimoniale, comportante un ingiustificato arricchimento del convivente *more uxorio* con pregiudizio dell'altro».

2.2 L'evoluzione delle norme lavoristiche per la famiglia

E' corretto affermare che negli ultimi anni si è verificata l'evoluzione delle norme lavoristiche per la famiglia ¹⁹. Così, ai fini dei congedi parentali viene in considerazione solo la famiglia nucleare (cfr. art. 32, d. lgs. n. 151/2001); mentre, ai fini dei congedi per gravi motivi (cfr. art. 2, comma 1, d.m. n. 278/2000, in attuazione dell'art. 4, comma 2, della l. n. 53/2000), vengono in considerazione anche i discendenti, i genitori e gli ascendenti, i generi, le nuore, i suoceri, i fratelli e le sorelle, anche non conviventi, oltre alla famiglia anagrafica, dunque anche la famiglia di fatto; il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sorge in caso di patologie oncologiche che riguardano, non solo «il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice», ma anche il convivente del lavoratore, sebbene, in questo ultimo caso, la malattia dell'assistito debba essere più grave (cfr. art. 12 bis del d. lgs. n. 61/2000⁶⁷⁹); il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o documentata infermità del «coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica» (art. 1,

19 M. Magnani, *La famiglia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 146/2012; A. Viscomi, *Lavoro in crisi e crisi della famiglia: trasformazioni organizzative, modelli culturali e valori giuridici*, in "Diritto delle successioni e della famiglia", 2015, p. 785 ss.

comma 1, d.m. n. 278/2000, in attuazione dell'art. 4 della l. n. 53/2000); il diritto a tre giorni di permesso per assistere un familiare con handicap grave sorge allorché esso riguardi i figli, il «coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti» (art. 33, comma 3, l. n. 104/1992); per la corresponsione degli assegni per il nucleo familiare⁶⁸⁰, esso è composto dalla famiglia nucleare, potendosi allargare solo nei casi di particolare difficoltà o di indigenza; ai fini dell'applicazione del regime della impresa familiare, ai sensi dell'art 230 bis del c.c., «si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo». Tuttavia, in base a una recente sentenza della Cassazione, la disciplina ivi contenuta può essere estesa anche alla famiglia di fatto consistente in una convivenza more uxorio²⁰.

Tale evoluzione ha avuto un impatto diretto sul benessere delle famiglie. Le leggi che regolano la maternità, la paternità, il congedo parentale e la protezione contro il licenziamento durante la gravidanza o in caso di malattia sono esempi evidenti di come il diritto del lavoro contribuisca a garantire la stabilità familiare. Le norme che tutelano la sicurezza economica del lavoratore e della sua famiglia, attraverso il diritto a un salario equo e condizioni di lavoro sicure, sono anch'esse rilevanti in questa prospettiva.

Il congedo parentale, ad esempio, rappresenta un diritto fondamentale per i genitori lavoratori, in quanto consente loro di conciliare le esigenze professionali con quelle familiari. Inoltre, le normative in materia di orari di lavoro, flessibilità e telelavoro hanno il potenziale di migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro, facilitando così il benessere familiare.

3. Il diritto di famiglia e le implicazioni sul lavoro

A sua volta il diritto di famiglia può influenzare il diritto del lavoro in vari modi. Le vicende familiari, come il divorzio, la separazione o la

²⁰ Cass. 1 marzo 2006, n. 5632, in "Giustizia Civile", 2007, I, p. 1728

cura di un membro della famiglia malato, possono avere ripercussioni sul rapporto di lavoro. Ad esempio, la necessità di prendersi cura di un figlio malato o di un genitore anziano può richiedere l'adozione di misure di congedo straordinario, ferie o permessi.

Il diritto di famiglia, in particolare, ha un impatto significativo in situazioni di separazione o divorzio, in cui la questione del mantenimento economico per i figli o per il coniuge può coinvolgere anche l'area lavorativa. Il lavoratore che ha l'obbligo di versare alimenti o di sostenere un ex coniuge può trovarsi in difficoltà economiche che influenzano la sua capacità di mantenere un determinato livello di vita, generando tensioni nel rapporto di lavoro.

Inoltre, le leggi sul lavoro devono tener conto della necessità di proteggere i genitori single, che si trovano spesso a dover conciliare la gestione familiare con le necessità professionali, con politiche di supporto a questi lavoratori, come l'accesso a permessi per motivi familiari o l'adattamento degli orari di lavoro, sono fondamentali per evitare che le difficoltà familiari abbiano un impatto negativo sull'impiego.

3.1 La crisi familiare e le sue ripercussioni sul lavoro

Le crisi familiari, come il divorzio o la separazione, possono avere effetti profondi anche sul piano professionale. Il lavoratore che attraversa una situazione di conflitto familiare può sperimentare difficoltà psicologiche o emotive che incidono sulla sua capacità di svolgere il proprio lavoro. Il diritto del lavoro, pertanto, deve tener conto di queste situazioni e prevedere misure di sostegno psicologico o di adattamento delle condizioni di lavoro per agevolare il recupero del lavoratore.

Inoltre, il diritto di famiglia può entrare in gioco anche nel caso di problematiche relative all'affidamento dei figli, con la necessità di un equilibrio tra le esigenze professionali e il diritto di un genitore a prendersi cura dei propri figli. In questi casi, la giustizia del lavoro può dover intervenire per garantire che il lavoratore non subisca discriminazioni sul posto di lavoro a causa della sua condizione familiare.

4. La parità di genere tra diritto di famiglia e diritto del lavoro

Uno degli aspetti più rilevanti in questo contesto è la parità di genere, che gioca un ruolo cruciale sia nel diritto di famiglia che nel diritto del lavoro.

Tuttavia si devono segnalare aporie e contraddizioni negli interventi legislativi su questo tema, in relazione alle previsioni costituzionali.

In particolare non si può non cogliere una certa contraddizione tra le norme in materia di parità e il riconoscimento della specificità del lavoro femminile proprio in considerazione del ruolo della donna all'interno della famiglia, entrambi contenuti nel primo comma dell'art. 37. C'è un problema di rapporto tra i due diversi nuclei dell'art. 37, quello relativo alla parità dei diritti e quello in base al quale le condizioni di lavoro devono consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e garantire una adeguata protezione alla madre e al bambino.

Più in generale nella disciplina del lavoro femminile troviamo per lungo tempo margini di scostamento rispetto alle direttive costituzionali. Infatti, l'opera del legislatore prolunga in modo acritico le linee di disciplina protettiva tracciata da una tradizione legata alle disuguaglianze storiche del lavoro femminile. La legislazione sulla lavoratrice madre è naturalmente giustificata per tutelare l'integrità fisica della mamma e del bambino (si pensi alla l. n. 1204 del 1971, preceduta dalla l. n. 860 del 1950). Alcune di queste norme assumono come dato che la cura dei figli e le connesse attività familiari siano compiti prevalenti o esclusivi della donna. In questo modo si facilita il lavoro femminile esterno, ma subordinatamente alla intangibilità del lavoro familiare. Con questa impostazione il dilemma della donna, di scelta fra lavoro e famiglia, che la Costituzione voleva avviare a scioglimento, resta inevitabilmente irrisolto.

4.1 La conciliazione lavoro-famiglia

Le donne, che storicamente si sono occupate maggiormente delle responsabilità familiari, possono trovarsi in una posizione di svantaggio sul mercato del lavoro, con le politiche di conciliazione lavoro-famiglia, come i congedi di maternità e paternità, sempre più orientate a ridurre questo divario.

L'introduzione di congedi parentali condivisi, che permettono ai padri di assumersi una parte della responsabilità per la cura dei figli, ha il potenziale di promuovere una più equa distribuzione dei compiti familiari e di ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Allo stesso modo, le misure contro la discriminazione sul lavoro in relazione alla maternità e la cura dei figli sono essenziali per tutelare i diritti dei lavoratori che devono conciliare le esigenze familiari con le richieste professionali.

In questa prospettiva, appare condivisibile l'osservazione secondo cui è necessario un diverso approccio, non solo legislativo ma anche (e soprattutto!) culturale al tema della conciliazione, eliminando una concezione vetusta secondo cui esso riguardi quasi esclusivamente le donne ²¹.

Qualsiasi intervento legislativo di promozione della conciliazione lavoro-famiglia dovrebbe porsi perciò nell'ottica, più moderna, della promozione della condivisione dei ruoli familiari. Anche questa prospettiva non è nuova, in verità; sul punto si è pronunciata più volte la Corte di giustizia ²² e la stessa Corte costituzionale, quando è intervenuta sulla estensione del congedo di maternità ai lavoratori padri, anche autonomi e libero-professionisti ²³; un orientamento assunto anche dall'Unione europea.

E' necessario, cioè, superare - nel rapporto tra lavoro e famiglia nel nostro Paese - l'incapacità di creare reti di sistema per la conciliazione.

5. Il welfare aziendale

Negli ultimi anni un contributo in campo lavoristico, in specie dall'autonomia collettiva, è venuto per migliorare le politiche di sostegno alla genitorialità, si può affermare che si è affermata una tendenza

21 C. Alessi, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 3, 2018, pag. 804 e ss.

22 Si veda, ad esempio, C. giust. 16 luglio 2015, Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton, causa C-222/14, punto 40, che sottolinea come la politica familiare debba essere collocata nel contesto "della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva" e che gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere "uguali responsabilità familiari", ad esempio prendendo un congedo parentale.

23 C. costituzionale 28 luglio 2010, n. 285

che colloca gli scambi fra impresa e famiglia all'interno del contratto di lavoro, inteso come istituzione intermedia ²⁴.

Il riferimento – in particolare – è al welfare aziendale ²⁵, strumento di incremento al salario ma anche *“complesso di strumenti giuridici e socio-economici adottati dal datore di lavoro in favore del lavoratore (e spesso della sua famiglia) per la promozione del suo benessere in quanto persona e non solo in quanto prestatore di lavoro subordinato”* ²⁶.

Breve nota conclusiva

In sintesi, il rapporto tra diritto di famiglia e diritto del lavoro è intrinsecamente legato al benessere della persona e alla tutela dei suoi diritti fondamentali, sia nel contesto familiare che professionale. Le politiche e le leggi in questi ambiti devono essere armonizzate per garantire che i lavoratori possano affrontare le sfide familiari senza subire pregiudizi nel mondo del lavoro e viceversa. La tutela della famiglia e la protezione dei diritti dei lavoratori devono andare di pari passo, favorendo una società più equa e equilibrata.

L'evoluzione del diritto di famiglia e del diritto del lavoro, insieme agli sviluppi sociali, continua a ridisegnare la visione della conciliazione tra vita privata e vita professionale, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei singoli individui e delle famiglie nel loro complesso, nel quadro dell'effettività dei diritti sociali, incentrati sulle condizioni di vita della persona e, quindi, sulle condizioni di lavoro, della salute, dell'assistenza, della previdenza, dell'istruzione, contro l'emarginazione delle persone più deboli ²⁷.

24 T. Parsons e N. J. Smelser, *Economia e società*, Routledge & Kegan Paul PLC, Londra, 1956.

25 F. Olivelli, *L'inquadramento sistematico del welfare aziendale*, in RDSS, 2020, n. 1, pp. 103 ss.

26 V. Fili, *Sufficienza della retribuzione e sostegno alla famiglia: dall'assegno per il nucleo familiare al welfare aziendale*, in *“Diritto delle Relazioni Industriali”*, 2024, 1, p. 48 e ss.

27 E' sempre vivo l'insegnamento su questi temi di P. Calamandrei. Si veda la sua conferenza *Fede nel diritto*, tenuta a Firenze presso la Federazione Universitaria Cattolica Italiana il 21 gennaio 1940, oggi in P. Calamandrei, *Fede nel diritto*, a cura di S. Calamandrei, Laterza, Roma-Bari, 2008 con prefazioni di G. Alpa, P. Rescigno e G. Zagrebelsky.