

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: È TEMPO DI SCEGLIERE

di Alessandra Servidori

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali Enrico Giovannini e il Vice ministro Cecilia Guerra con la delega alle Pari Opportunità hanno annunciato un Piano del Governo per favorire l'occupazione femminile attraverso le politiche di conciliazione. Già nel 2011 il Ministro Maurizio Sacconi con l'Avviso Comune sottoscritto da tutte le parti sociali dette l'avvio, nell'ambito di Italia 2020, ad un Piano per la conciliazione che si concretizzò con l'istituzione dell'Osservatorio Nazionale in capo alla Consigliera Nazionale che, a tutt'oggi, ha raccolto, monitorato, selezionato e diffuso, con l'aiuto di molte parti sociali proattive, una ricca antologia di buone e nuove pratiche di esperienze di imprese nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e di adozioni, in collaborazione spesso con gli enti locali, di piani di welfare proprio per sostenere la conciliazione.

La stessa Ministro Mara Carfagna per la conciliazione stanziò, limitate ma pur sempre utili risorse, che andarono ripartite sulle Regioni attraverso un Bando proprio a sostegno del welfare familiare, così come poi seguì anche l'anno scorso il Ministro Fornero che ha dedicato risorse per i voucher tutt'ora in essere e inaugurato il congedo genitoriale per i padri. Dunque si tratta ora di raccogliere istituzionalmente con un coordinamento efficace ciò che è stato prodotto frammentariamente, sia dal Dipartimento pari Opportunità, sia dal Dipartimento Famiglia, anche attraverso l'antologia anche dei progetti finanziati in passato dalla legge 53/2000 e dalla legge 125/1991 che in materia di conciliazione hanno sostenuto varie progettualità: dunque si tratta di socializzarli al prezioso lavoro dell'Osservatorio della Consigliera Nazionale di Parità e trarne le relative decisioni e azioni.

Solo per inciso, ma ne siamo orgogliose, anche la Presidenza della Repubblica nella persona della prof.ssa Zincone ha ritenuto utile il nostro lavoro di raccolta dell'Osservatorio di prassi che in occasione dell'assegnazione del premio alla conciliazione, il Presidente Giorgio Napolitano nell'anno 2012 assegnò a varie persone meritevoli.

Nel nostro Osservatorio Nazionale in Capo alla Consigliera Nazionale di Parità sono raccolti oltre 2300 accordi sindacali nazionali e aziendali, buone e nuove prassi

sia delle aziende pubbliche che private: esperienze diffuse non solo per quadri e dirigenti ma anche e soprattutto dipendenti che anche con l'aiuto dei vari protocolli territoriali sottoscritti dalle consigliere sono risultati ottimi modelli innovativi organizzatori. Queste esperienze di welfare aziendale sono ispirate in buona parte alla Carta delle Pari Opportunità e Uguaglianza che in dieci punti propone azioni concrete all'interno delle aziende e sottoscritta da oltre 800 aziende grandi e piccole per un totale di oltre 15 mila addetti, Carta che promossa dal ministero del Lavoro e delle PO e dalle Consigliere di parità in collaborazione con una rete di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, di volontariato, ha un grande successo operativo dentro ai luoghi di lavoro, seguita nel 2011 dalla batteria di strumenti per la flessibilità e la conciliazione lavorativa che le parti sociali hanno condiviso e siglato nell'Avviso Comune e che ben si armonizza con l'Osservatorio delle Consigliera Nazionale dove sono raccolte tutte le esperienze contrattuali pubbliche e private, prassi formali e informali che trovano un denominatore comune nella Carta e nell'Avviso Comune. Denominatore comune sempre la Consigliera di Parità che a livello nazionale ha elaborato i testi, trovato i partners sostenitori e a livello decentrato ha implementato i modelli di relazioni industriali.

C'è da dire che il welfare aziendale è di grande interesse anche a livello comunitario con ottime esperienze e con l'assunzione da parte della Commissione DG UE del modello Carta italiana per la parità e uguaglianza come modello virtuoso in quanto incardinato su un sistema a struttura decentrata di governance e monitoraggio degli effetti che le prassi adottate in azienda hanno nell'organizzazione del lavoro.

Sicuramente ci sono dei percorsi e dei sistemi da condividere con le parti sociali per arrivare ad uni-formare l'intervento molto proattivo e innovativo e dunque siamo disponibili a lavorare insieme per sostenere soprattutto l'occupabilità delle donne.

Valutazioni accurate

Dobbiamo dunque ora considerare insieme, in questa commissione che il Ministro attiva, valutazioni accurate: a sistema infatti va fatta, per centrare l'obiettivo di attivare o migliorare l'intervento sulla conciliazione come finanziare il sistema, quali benefit aziendali, una analisi della popolazione aziendale e territoriale, una rilevazione dei bisogni in relazione alle esenzioni previdenziali e fiscali disponibili, una proiezione dei costi/benefici e la sostenibilità nel medio/lungo periodo, i vantaggi per i lavoratori/lavoratrici, i vantaggi per le aziende: uno scambio dunque contrattuale tra benefits e produttività per stabilire le condizioni di

fattibilità e gestione dell'intervento di welfare. Inoltre criteri di gestione e tipologia delle attività disponibili sul mercato, assistenza nell'utilizzo dei modelli di governance.

- Vi sono aree di welfare aziendale consolidate (sanità, previdenza, buoni libro, ticket ristoro, assicurazioni) e altre aree di opzioni multiple che vanno esplorate a seconda delle esigenze tanto che esperienze recenti hanno attuato d'intesa con i sindacati una diversa allocazione dei tradizionali premi di produzione, destinando il tutto o in parte il loro ammontare al finanziamento di forme di benefit e di welfare. Le agevolazioni fiscali e contributive esistenti a favore delle varie forme di benefit costituiscono un incentivo, sia per l'azienda che per i/le lavoratori/trici a privilegiare tali forme rispetto ai semplici incrementi monetari. Ultimamente sono diventate interessanti le card (sulle quali caricare benefit, voucher,) e il salario di produttività dell'art 8 del ddl 138/2011 oggi rifinanziato con 650 milioni per gli accordi riferiti al 2012 che si configurano come produttività e maggiore flessibilità e dunque conciliazione lavoro-famiglia. Dunque il sostegno del welfare merita sostegno sia da parte pubblica che privata.
- Interessante è la casistica che come ufficio della Consigliera Nazionale abbiamo evidenziato ed estrapolato dalla lettura del materiale per cui a categoria sociale diversa corrispondono bisogni diversi e risposte date dal welfare aziendale. Per esempio: un dipendente con nucleo familiare che comprende figli e anziani a carico chiede: orari flessibili, turni agevolati, congedo parentale, asili nido sostegno al reddito, mutui immobiliari, assistenza anziani, transizione scuola lavoro dei propri figli ecc. Un/una dipendente separata: sostegno al reddito per affitto, orari flessibili, carrello spesa, lavanderia, maggiordomo ecc. Un/una immigrato/a: ricongiungimento, assistenza medica, asili nido, disagio sociale ecc. Un/una manager: iniziative per la carriera professionale e meritocratico e il benessere e un piano per conciliare famiglia e lavoro.
- La conciliazione famiglia lavoro ha una fonte di prassi infinitamente robusta che vari contenitori hanno elaborato, materiale prezioso che se messo in rete e utilizzato rappresenta un patrimonio infinito di modelli da condividere: Consigliera Nazionale, Osservatorio Nazionale Famiglia, Dipartimento Pari Opportunità, Dipartimento Famiglia, Istat, Censis e vari enti privati.
- Alcuni esempi di welfare aziendale di grandi aziende sono interessanti ma ciò che risulta ancora più interessante sono le iniziative di associazioni industriali

rivolte a PMI: Treviso, Como, Bergamo, Varese, Lazio: cantieri aperti che vanno valorizzati.

- Alcune Pubbliche amministrazioni come la regione Lombardia, il Comune di Milano , alcuni Ministeri come il MEF, il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, hanno in corso progetti e azioni straordinariamente efficaci.
- Abbiamo, come Consigliera Nazionale, messo a disposizione anche la normativa che disciplina gli strumenti di welfare aziendale come il DPR 22 dicembre 1986 n 917, in particolare l'art 51 per i dipendenti, gli art 95 e 100 per i datori di lavoro, compreso l'art 23 del DPR 600/ 1973 e successivi provvedimenti, come deroghe al generale principio di onnicomprensività che caratterizza il reddito di lavoro dipendente. Non ultimo l'esenzione estesa a servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per finalità previste nell'art 3 D.L. 16/2012. Determinante comunque è per gli strumenti di welfare i riferimenti di opere e servizi di cui art 100, comma 1 TUIR. Indicazioni di trattamenti fiscali riferiti a IRPEF, IRES, IRAP, nonché le opportunità per il welfare attraverso il federalismo fiscale previsto dalla Legge 42/2009 in attuazione dell'art 119 Costituzione per il ruolo delle Regioni e autonomie locali per prospettive future è una questione alla base dei nostri possibili interventi.

Idee concrete

Il nostro materiale istituzionale è a disposizione come sempre e ci preme rilanciare la disponibilità che nell'ambito del Forum delle associazioni famigliari abbiamo condiviso con tutte le parti sociali presenti con idee concrete e di prospettiva:

- 1) la famiglia in quanto tale è prestatrice d'opera (sostituendo di fatto il welfare nell'accudire il nucleo con il lavoro di cura) e deve diventare soggetto di riferimento nella definizione del welfare di sussidiarietà e quindi di servizi pubblici e privati;
- 2) applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del lavoratore/lavoratrice;
- 3) verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la con-trattazione collettiva finalizzato al sostegno al

reddito del lavoratore/lavoratrice che si assenta per cura di familiari. Tale Fondo potrebbe essere anche implementato, in parte, dalle risorse riunificate della spesa sociale dedicata al lavoro e alla promozione dell'occupabilità femminile precedentemente stanziata dalle leggi 53/2000 art 9, 125/2001, 215/1992 per l'imprenditoria femminile, nonché dal Fondo della Presidenza del Consiglio dei Ministri che opera completamente slegato dagli interventi degli altri ministeri sempre sugli stessi temi;

- 4) implementare il fondo previsto dall'art 8, Legge 183/2011, per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerando produttività perché flessibilità e dunque conciliazione anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consiglieria Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011;
- 5) ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni familiari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo e dirottati sui bilanci in passivo previdenziale";
- 6) utilizzare insieme alle Regioni sia nei POR che in ambito nazionale il FONDO SOCIALE EUROPEO per sostenere la conciliazione vita/lavoro con progetti operativi e concreti;
- 7) è urgente capire concretamente quanto spazio dà l'Europa al lavoro dei giovani e delle donne, tema messo a margine dai temi dell'economia e della finanza. Teniamo conto che il tema della disoccupazione dei giovani in Europa (e delle giovani donne dunque) interessa il Sud e l'Est (i paesi più deboli della comunità). E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca Europea per investimenti per le piccole e medie imprese, l'innovazione poiché anche l'accesso al credito per i giovani e le donne è fondamentale per sostenere le start up di imprese anche in ambiti che sono fonte di sviluppo come il turismo, la cultura, i servizi alla persona ed educativi.

Un'opportunità da non perdere

Concludendo sono convinta che il 2014 dedicato dall'Unione Europea all'anno per la conciliazione lavoro/famiglia sia una opportunità al quale presentarci come Paese con modelli e proposte virtuosi per allargare soprattutto l'occupabilità

femminile di cui tutti invocano lo sviluppo, ma sappiamo che dobbiamo fare delle scelte e che le risorse sono limitate.

Dunque il governo è impegnato in queste ore a risolvere i problemi degli/delle esodati/e (ancora circa 6000 persone), stanziare la copertura per i/le cassaintegrati/e, avviare una riduzione del cuneo fiscale declinato come una riduzione della contribuzione che in ogni caso troverà spazio nella definizione della legge di stabilità insieme al confronto con i sindacati insieme alla riduzione o contributo che arriverà dal ridimensionamento delle cosiddette pensioni d'oro. E ancora, il governo sta predisponendo l'intervento ad hoc per expo 2015 nel quale il Ministro Giovannini ha chiesto alle parti sociali di redigere un Avviso Comune per tipologie contrattuali che rappresentino il volano di lavoro per i giovani. Dunque la conciliazione lavoro/famiglia deve inserirsi in questo contesto e più che una commissione di studio (di materiale ne abbiamo già moltissimo!) è necessario assumersi la responsabilità di scegliere le priorità, ridistribuire le risorse e avviare un welfare di sussidiarietà che sostenga in un sistema misto integrato il lavoro e la famiglia con una consapevolezza valoriale nuova e responsabile.

Noi ci siamo e ci saremo.

(Fonte: www.formiche.net/2013/09/09/conciliazione-vitalavoro-tempo-scegliere)