



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità*



AUDIZIONE CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 28 ottobre 2014

Alessandra Servidori

Rispetto alle considerazioni svolte il 3 giugno scorso nell'audizione al Senato sul testo Senato DDL 1428, di cui riportiamo integralmente la formulazione espressa in coda alle attuali considerazioni, poiché modificato e integrato da altri provvedimenti, esprimiamo il seguente contributo.

Il testo delega si presta nella sua formulazione emendata e lascia a varie interpretazioni per cui il dubbio è che si sia preso tempo per trattare una definita riforma del lavoro e alla Camera si dia una risposta a questo dubbio dopo un confronto sereno. La legge di stabilità ha introdotto novità che si incardinano anche sul cd JOBS ACT anche perché alcune norme avranno un ruolo determinante ed economico sugli imprenditori per portarli a reinvestire. Vero è che a parte la questione reintegro e licenziamento le novità vere sono la possibilità di demansionamento, la razionalizzazione delle procedure per le politiche attive nella Agenzia nazionale legata soprattutto ad una governance centralizzata degli ammortizzatori sociali che saranno non solo e non più una tutela protettiva di chi perde il lavoro ma un incentivo a reimpiegarsi. C'è una ambiguità nella formulazione del contratto a tempo indeterminato definito "privilegiato" superando la definizione precedente che era "prevalente" ma sappiamo bene e con certezza che il 70% dei contratti sono a termine e il vero problema è nella rigidità dei contenuti contrattuali che rimane purtroppo marmorea così come rigida è l'organizzazione del lavoro, contrariamente ad ogni schema anglosassone che invece ha reso flessibile soprattutto la produttività in azienda tramite una modulazione degli orari, dei turni, delle mansioni delle performance retributive. L'art 18 dello Statuto dei lavoratori è ancora evidentemente un elemento di discussione e il presidente Renzi sa bene che se interviene direttamente con un decreto sulla questione sarebbe un superamento del principio di delega e non lo farà. Invece l'ambiguità che ancora traccheggia è relativa alla questione del licenziamento. Infatti è previsto solo per i nuovi contratti nei casi di licenziamento economico non più la reintegra ma un indennizzo crescente proporzionato all'anzianità di servizio; poi nei casi di licenziamento disciplinare la tutela sarebbe o economica o reale (reintegra) secondo la tipizzazione che dovrebbe essere contenuta nei decreti attuativi; nei casi di licenziamento discriminatorio la tutela è solo reale, intesa come ora e in armonia con le normative internazionali e la Costituzione. **Ci attardiamo invece e volentieri sull'ultimo capitolo del Maxi emendamento che seppure così circoscritto l'obiettivo politico-legislativo della Delega, appare molto positiva la volontà concreta di far aumentare l'occupazione femminile prevedendo per prima cosa l'estensione della tutela economica della maternità a tutte le lavoratrici, anche parasubordinate.** Così prende corpo e sostanza l'universalizzazione della tutela della maternità,

che rimedia una fattuale disparità di trattamento giuridico, agganciando la tutela all'evento maternità in sé, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro. Ricordiamo che la soluzione estensiva è già stata anticipata dalla giurisprudenza di merito: una recente pronuncia del Trib. Bergamo (dicembre 2013) ha riconosciuto l'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni previdenziali anche ai lavoratori parasubordinati: principio in forza del quale non si perde la prestazione previdenziale (la tutela economica della maternità) anche in difetto di contribuzione da parte del Committente. L'estensione della tutela della maternità, viene prevista dalla Delega in termini di gradualismo che dovranno essere chiariti, perché si tratta di una questione delicata, che impatta sul principio di uguaglianza formale di situazioni analoghe davanti alla legge. Nella medesima prospettiva di incentivo all'occupazione femminile (anche delle lavoratrici autonome) va considerata anche l'introduzione del c.d. tax credit (a favore di donne con figli minori o non autosufficienti e con redditi bassi). Il tutto dovrebbe <<armonizzarsi>> con il regime delle detrazioni fiscali per il coniuge a carico. Dovremo capire se si tratterà di armonizzazione o di "sostituzione" rispetto alla detrazione fiscale, che verrebbe <<abolita>>. Se così è, l'incentivazione è a somma zero. Sulla questione degli effetti sull'occupazione degli incentivi fiscali si apre una autostrada di dubbi. Ottima previsione invece legata alla promozione dell'occupazione femminile, la proposta di favorire l'integrazione pubblico-privata dell'offerta di servizi per l'infanzia, specie quelli offerti dalle aziende (con l'aggiunta dei fondi ed enti bilaterali). Si tratta di forme di welfare aziendale che andrebbero opportunamente agevolate, ma il testo non chiarisce come realizzare l'integrazione e come favorire l'<<utilizzo ottimale>> di tali servizi. La nuova disciplina deve essere coordinata con la l. n. 92/12 che ha già previsto la corresponsione di voucher per l'accesso alla rete pubblica (e privata accreditata) dei servizi per l'infanzia e non solo, affermiamo noi, ma dovrebbe essere anche per le persone anziane. Infatti ancora oggi il bando previsto da INPS per i voucher per le madri lavoratrici 2014 della legge 92/2012 non ancora uscito e il provvedimento annunciato dal Presidente Renzi e contenuto in legge di stabilità per i nuovi nati di 500 milioni è stato rimodulato a 202milioni per il 2015. Sul bonus di 80 euro al mese per i nuovi nati della durata di tre anni, è confermata la soglia di 90 euro lordi di reddito annuale di entrambi i genitori, per il 2016 salirà a non si sa ancora quanto, prima del taglio era 607 euro e nel 2017 a poco più di un miliardo per un totale per cinque anni di 3,6 miliardi. Come verranno finanziati? Dal Fondo per la famiglia? Di quanto è complessivamente? Sappiamo che il voucher Fornero è in discussione al Ministero. Dal sito del Pd donne abbiamo letto che per il bonus bebè asilo nido e baby sitter, introdotto con la riforma Fornero, è previsto un aumento a 600 euro mensili (prima ammontava a 300 euro). Con la legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) fu introdotto il bonus asilo nido e baby sitter che, tuttavia, non pare abbia riscosso molto successo nell'anno 2013. Per questa ragione si è pensato di modificare alcune condizioni. Il Ministero del Lavoro sta apportando le seguenti modifiche: il bonus bebè (asilo nido e baby sitter) potrà essere richiesto anche dalle donne che lavorano nel pubblico impiego; l'importo del bonus asilo nido e baby sitter passerà da € 300,00 a € 600,00 il contributo potrà essere richiesto entro il 31 dicembre, senza la pubblicazione di un apposito bando con relativa scadenza. Ricordiamo che la legge n. 92/2012 ha previsto che una donna, madre lavoratrice, può richiedere il bonus bebè (voucher) di 300 euro al mese fino a 6 mesi per poter pagare l'asilo nido o la baby sitter: la richiesta del suddetto bonus è prevista in alternativa al congedo parentale. Sappiamo anche che per il triennio 2013-2015 sono stati stanziati venti milioni di euro; tuttavia l'anno scorso poche madri lavoratrici ne hanno fatto richiesta e avuto la corresponsione - appena neanche 4.000 di esse - utilizzando complessivamente solo 5 milioni di euro. Probabilmente questo scarso interesse per il bonus di soli 300 euro mensili per 6 mesi è dovuto alla difficoltà di poter conciliare lavoro e famiglia ma soprattutto al metodo di accesso complicato attraverso l'INPS e una modulazione apposita. Il sottosegretario Teresa Bellanova, delegata alle pari opportunità e conciliazione, proprio in un recentissimo articolo

pubblicato sul portale del Partito Democratico, nella sezione "Donne", ha divulgato l'intenzione di intervenire con misure più incisive che possano permettere alle donne di coniugare l'attività lavorativa con quelle proprie della famiglia. Pertanto - scrive - si rivedranno le disposizioni sul bonus bebè per asilo nido e baby sitter attraverso un apposito decreto ministeriale - col quale dovrebbe essere portato a 600 euro mensili - di prossima pubblicazione. Ebbene lo stiamo aspettando ufficialmente e anche cerchiamo di capire come saranno erogati e la copertura economica reale.

Più che convinte siamo sulla proposta della promozione di accordi collettivi finalizzati alla flessibilità oraria, all'impiego dei premi di produttività per sostenere la conciliazione vita-lavoro, meno invece il ricorso al telelavoro. L'Ufficio della Consigliera nazionale ha raccolto tutti gli accordi aziendali figli di queste tipologie e può essere l'occasione per una vera apertura, non solo alle migliori prassi collettive, ma ai sistemi di welfare aziendale che possono avere anche un carattere unilaterale, cioè essere progettati e attuati direttamente dal datore di lavoro, senza mediazione collettiva. Anziché pensare ad un'incentivazione fiscale della "singola" assunzione, potrebbe forse avere miglior successo una politica di razionalizzazione e di sgravi fiscali per le imprese che investono nella conciliazione e nei programmi di welfare aziendale o comunque incentivare il budget degli sgravi fiscali per la produttività anche se lo Sblocca Italia ha requisito 104 milioni del 2012 NON usati, così come 12 milioni per la voce giovani e donne (sono andati ai cassa integrati ed esodati). Francamente vedendo le anticipazioni della legge di stabilità si parla proprio invece di taglio alle risorse per questo intervento: la qualcosa ovviamente nutre i dubbi e contraddizioni. Noi siamo convinte che il criterio della Delega che riguarda l'integrazione pubblico-privata dei servizi all'infanzia forniti dalle imprese sia assolutamente positivo, così anche per i servizi per gli anziani. Altro legittimo dubbio è la fattualità delle ferie solidali e del tfr per obiettivi costi e gestione di entrambe le fattispecie e soprattutto per il costo in carico alle aziende e il costo dell'operazione differenziato. Mi piace poi concludere l'analisi con la questione risorse: non è complementare la questione. Anzi è fondamentale: infatti l'incognita dei costi è molto concreta. Tutta la Delega dev'essere attuata senza oneri per la spesa pubblica e la Relazione illustrativa si conclude con la frase ottimistica: <<tutte le deleghe possono essere attuate ad invarianza di spesa>>. Infatti la Delega contiene un avvertimento: <<poiché dai criteri di delega non risultano evidenti economie per la finanza pubblica, l'eventuale attuazione dei principi di delega con effetti onerosi non potrà che avvenire successivamente all'attuazione degli altri criteri di delega da cui derivino effetti finanziari positivi, in grado di compensare l'onerosità dei primi>>. Dunque, se l'attuazione della parte sull'occupazione femminile comporta nuovi oneri finanziari, occorre preventivamente compensare con un'economia di spesa sull'attuazione degli altri principi della Delega. Allora, pare evidente che guardare alle potenzialità della contrattazione collettiva e del welfare aziendale non sia solo la via preferibile, ma probabilmente l'unica via "realistica" per attuare un Mercato del Lavoro a misura della conciliazione vita-lavoro, a misura delle donne e degli uomini.

28 OTTOBRE 2014

ALESSANDRA SERVIDORI