



La premessa è che ci onora predisporre una vera e propria PIATTAFORMA OPERATIVA per la Rivista della Fondazione D'Antona, accompagnata da riflessioni politiche e tecniche molto franche.

Il Governo nei recenti provvedimenti che ha assunto, o sono in via di attuazione regolatoria, ha inserito tra le altre novità, alcune norme che attendevano da tempo la realizzazione. Ci riferiamo all'esercizio della delega sulla riforma dell'occupazione femminile che si è tracciato, se pur con timidi e non risolutivi provvedimenti attesi da molti anni, almeno la strada, pur ricordando che è dai tempi dell'ultimo Governo Prodi che di questa materia ci trasciniamo l'attivazione facendo scadere regolarmente i termini di attuazione. Dunque il Governo è delegato ad adottare norme per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a sostenere la genitorialità e tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, **con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**". Il che ci riporta ad una differenziazione tra norme di lavoro pubblico e privato che soprattutto in materia di genitorialità permangono diverse e assolutamente incomprensibili. La parte più interessante della recente delega è riferita 1) "all'incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti, con l'attività lavorativa; 2) "il favorire l'integrazione

dell'offerta di servizi per la prima infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico - privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi".

Entrambi i provvedimenti devono essere ben regolati in quanto per il primo 1) riferito all'incentivazione degli accordi collettivi volti a favorire la flessibilità noi - *come Consigliera nazionale di parità* - **sottolineiamo l'importanza di implementare il fondo previsto dall'art 8 della legge 183/2011 per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011**. Per il secondo 2) la parte sui servizi alla persona, occorre realizzare sui territori una effettiva integrazione tra pubblico e privato applicando dei sistemi di convenzione e di certificazione che garantiscono la vera competitività e qualità tra pubblico e privato.

Ma andiamo per ordine, e sul tema politiche di pari opportunità, segnaliamo alcune questioni che sono da affrontare, pena la inutile e barocca ridondanza di alcuni organismi che sono sinonimo di spreco e sicuramente hanno necessità di razionalizzazione.

La prima questione che segnaliamo è relativa al ruolo delle Consigliere di parità alle quali è stato tagliato il fondo previsto dalla Legge. dlgs 198/2006 sia a livello Nazionale che regionale e territoriale ma non eliminato il ruolo che a tutt'oggi è fondamentale in quanto siamo pubblici ufficiali che hanno il compito non solo di impugnare le discriminazioni sul lavoro ma di operare per pervenirle attraverso lo sviluppo delle politiche attive. Il problema a nostro parere si risolve con un riordino degli organismi di parità che devono essere in capo alla Presidenza del Consiglio e di cui una gestione collegiale in un unico organismo con la Consigliera nazionale, il Capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio e un/una rappresentanza della Conferenza Stato regioni. È la soluzione più razionale per poter agire ognuno con il ruolo che gli compete, e per noi consigliere che ci occupiamo di materia lavoristica agire in sussidiarietà e relativamente a materie trasversali con altri ministeri Estero, PA, economia, ecc. con le risorse in riferimento ai ruoli svolti (lavoro, immigrazione, violenza, politiche internazionali, ecc.) e soprattutto per una omogeneità e rafforzamento anche nei confronti delle

politiche europee e internazionali. A livello territoriale lo stesso medesimo modello così da razionalizzare le risorse in materia di Pari Opportunità. Superare dunque la miriade di commissioni e comitati che non riescono ad essere operativi per agire a sistema. Noi questa soluzione l'abbiamo già più volte indicata perché riteniamo che sia concreta e razionale.

Inoltre noi siamo convinte che ci siano alcune proposte che vadano valutate per risolvere e ammodernare il welfare, redistribuire e finanziare il sistema.

1) La Famiglia in quanto tale è anche 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) Si deve 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 che si assenta per periodi di cura e assistenza e non gravare solo sulle aziende agevolando così la conciliazione tempo di vita e di lavoro.



3) **a.** Lavoratrici autonome Congedo di maternità per le iscritte alla Gestione separata INPS con estensione del principio di automaticità delle prestazioni. Già ad oggi tutte le iscritte alla Gestione separata INPS che non abbiano altre coperture contributive in altre gestioni o non siano pensionate possono accedere all'indennità di maternità (art.59 co.16 L.449/97), ma per loro non opera il c.d. principio dell'automatismo delle prestazioni previdenziali sancito per i 'prestatori di lavoro' (art. 2116 c.c.) in forza del quale le prestazioni sono comunque garantite anche nel caso di mancato o irregolare versamento da parte dell'imprenditore dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti (*Circolare Inps del 06 settembre 2006, n. 95 paragrafo 5 lett. c*). Sarebbe utile estendere l'efficacia del principio non solo alla tutela della maternità (come proposto nel Job Act) ma a tutte le prestazioni previdenziali erogate alle e agli iscritti alla gestione separata INPS (malattia, trattamenti pensionistici); **b.**

Estensione del diritto "universale" alla maternità per tutte le

iscritte alla gestione separata INPS. Al momento, il diritto spetta solo alle lavoratrici che possano vantare un accredito di almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento (deve considerarsi come il minimale contributivo per i collaboratori non è determinato come per i lavoratori dipendenti, ma viene calcolato sulla base della contribuzione versata nell'anno e poi riparametrata sul minimale mensile. Pertanto, può succedere che collaborazioni che durino tutto l'anno in realtà a livello contributivo non arrivino a coprire i 12 mesi, ma solo parte dell'anno - vedi circ. INPS 26/05/2003 n.93). Per rendere universale il diritto si potrebbe concedere il diritto al congedo anche a lavoratrici che - in costanza di rapporto - possano far valere meno di 3 mesi di contribuzione, al pari di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti.

4) Verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva finalizzato al sostegno al reddito del/della 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 - legge 125/2001 - legge 215/1992 imprenditoria femminile, nonché dal Fondo della Presidenza del Consiglio dei Ministri che opera completamente slegato dagli interventi degli altri ministeri sempre sugli stessi temi.

5) Come abbiamo sopradetto, implementare il fondo previsto dall'art 8 della legge 183/2011 per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011.

6) Ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni familiari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo e dirottati sui bilanci in passivo previdenziale.

7) 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.

8) Concretamente analizzare 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.

Una questione sulla quale mi esprimo con chiarezza è la NON condivisione del il ddl sulle dimissioni in bianco approvato all'unanimità alla Camera perché rischia ancora una volta di essere una pura battaglia politica e demagogica contro la

norma che in pochi anni ha visto contrapposizioni politiche e scorribande a danno delle lavoratrici e non a salvaguardia di esse. Infatti non si tratta di disposizioni per la risoluzione consensuale del contratto di lavoro per dimissioni volontarie che comunque per le lavoratrici madri e i lavoratori vengono accertate dal procedimento previsto già dal Testo Unico 151-2001, poi rafforzato dalla legge 92/2012 che prevede l'obbligo della convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta nei primi tre anni di vita dei bambini. Ma trattasi della reintroduzione dei moduli numerati validi 15 giorni e resi disponibili dagli uffici territoriali del lavoro che già da ora insieme agli ispettori dunque pubblici ufficiali, sono chiamati comunque a vigilare sulle dimissioni per le lavoratrici e i lavoratori. Sulle dimissioni infatti i soli dati certi e non giornalistici sono disponibili dal Rapporto Annuale che proprio il 15 di aprile abbiamo presentato come Ministero del lavoro e delle politiche sociali e relativi all'anno 2013 e alle lavoratrici e lavoratori madri e padri. Lavoro che vede impegnate anche le consigliere di parità a fianco degli ispettori proprio a tutela della prevenzione delle discriminazioni. È indubbio che il fenomeno delle dimissioni in generale sia presente ma è da addebitarsi principalmente alla crisi economica che è evidente e alla situazione sociale che ancora molto grave e non di facile soluzione. Per questa ragione è necessario monitorare i dati con fonti accreditate e soprattutto semplificare il contesto in cui ci troviamo ad operare non ritornando su posizioni conflittuali che danneggiano il percorso riformatore in atto. Sono dell'opinione che l'ultimo provvedimento assunto dalla legge Fornero per le dimissioni delle lavoratrici e lavoratori genitori, pur essendo complicato ed entrato in vigore solo dal 2012, tutela sicuramente tutti i lavoratori e le lavoratrici in quanto permette, se non confermate le dimissioni da un accertamento degli ispettori, di essere annullate poiché presumibilmente estorte e dunque non lecite. Vero è invece che l'aumento di questa tipologia di dimissioni quest'anno convalidate dagli uffici territoriali riferite all'anno 2013 nei primi tre anni del bambino registra un aumento del 23% rispetto all'anno 2012 ed è collegato soprattutto all'aumento del numero di madri dimissionarie ma soprattutto quelle dei padri che è triplicato in conseguenza dell'introduzione della norma anche per loro e per l'aver ampliato il periodo di monitoraggio riferito agli anni del figlio che da 1 sono passati a tre. E le motivazioni sono riconducibili si badi bene, in scala, ad abbandono del lavoro dopo il primo figlio perché non riescono a conciliare il tempo di cura e di lavoro, costano troppo i servizi per il neonato, non ci sono posti al nido, non hanno parenti disponibili, non sufficienti strutture di servizi ma anche passaggio ad altra azienda o chiusura di attività aziendale.

Ultima considerazione che mi sento di fare è quella di suggerire di non cadere in quella cultura di governo che non ti fa saper distinguere la promessa elettorale dai provvedimenti veri e necessari.

Perché sono consapevole che con quegli 80 euro non rimettiamo in moto l'economia italiana. A dirlo non siamo noi: è l'Istat e persino il ministro Padoan. L'Istat, infatti, stima che le misure del Def produrranno un effetto positivo sul pil dello 0,2% a fronte di una ricaduta sul fisco per 11,3 miliardi all'anno, percentuale che potrebbe dimezzarsi al netto degli interventi di copertura delle maggiori spese e minori entrate previste dal Def. E se anche fosse che la ricaduta sul pil si rivelerà di tre decimi di punto come ha affermato più ottimisticamente Padoan, ci ritroveremo comunque ad aver "speso" (nel senso di minori



entrate tributarie) molto più di quanto "incassato" (crescita economica), nel rapporto di uno a tre o uno a quattro: un beneficio di 3 o 4,5 miliardi contro oltre 11 di mancato gettito. Dinamica che sarebbe stata ben diversa se, a parità di perimetro della manovra, l'intervento fosse stato tutto dedicato alla fiscalità che grava sulle imprese. La questione coperture : questi tentativi di trovare risorse da tagli di spesa un po' causali e molto lineari, e in tutti i casi non strutturali, producono danni. È comprensibile che in certe circostanze non si guardi troppo per il sottile ma è dura migliorare l'efficienza della burocrazia se anziché la meritocrazia si usa l'appiattimento parificante (verso il basso). **NON sono tutti "gufi" e "gufe" quelli che hanno sollevato obiezioni. Con il bagaglio del Def e della manovra "più soldi in tasca", affrontiamo le elezioni, ma ricordiamoci - sperando che Grillo non abbia il risultato che alcuni sondaggi gli attribuiscono - che quello shock rivoluzionario di cui ha parlato Renzi, dovrà essere prodotto con riforme davvero incisive e strutturali e con un "piano Marshall" che tiri fuori il Paese dalla crisi in cui, tuttora, è sprofondata. Il quadro economico resta fragile, per la domanda nazionale si registra solo un lieve miglioramento, l'occupazione dovrebbe continuare a scendere per tutta la prima metà del 2014 e tornare a salire non prima della fine dell'anno compresa quella femminile, e persino la competitività degli esportatori è scesa (di circa quattro punti percentuali da metà 2012) nonostante l'export sia la nostra unica ancora di salvezza. Dunque attenzione.** ■

[*] Consigliera Nazionale di parità - Ministero del Lavoro e politiche sociali. Docente Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione. Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza ai sensi della Circolare del Ministero del Lavoro del 18-3-2004.