

Riflettori puntati sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: un segnale positivo (purché sia concreto)

di Roberta Caragnano

Uno dei tempi attenzionati nel *Jobs Act*, proprio nell'[Anno europeo del Pinguino](#), è la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, per il rilancio dei settori chiave delle politiche sociali e dell'occupazione femminile.

Dopo l'intesa del 7 marzo 2011 (in [Bollettino speciale ADAPT, 2011, n. 11](#)), che si prefiggeva l'obiettivo di favorire, attraverso una visione integrata, politiche sociali e contrattuali a sostegno della conciliazione per implementare soluzioni innovative tanto di tipo normativo che organizzativo, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione, **un nuovo intervento legislativo riporta l'attenzione su un tema così nevralgico**, sul quale la Riforma Fornero era intervenuta in maniera molto meno incisiva.

La conciliazione (dei tempi di vita e di lavoro) è, infatti, un tassello importante e un fattore strategico che garantisce benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

La delega, contenuta nel disegno di legge, ha la finalità di contemperare i tempi di vita con i tempi di lavoro dei genitori e si prefigge, in particolare, l'obiettivo di evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare. Rispetto ad un passato dove il tema era

considerato una “questione di donne” ed era prevalente la convinzione che la leva economica fosse il principale incentivo per supportare la produttività delle persone, oggi si guarda alla conciliazione da un angolo prospettico diverso, senza dubbio trasversale e orientato al benessere organizzativo.

Nel dettaglio un primo aspetto riguarda l'introduzione del carattere universale dalla indennità di maternità anche per le lavoratrici che versano contributi alla gestione separata e che, ad oggi, vivono un percorso ad ostacoli. Il decreto interministeriale del 12 luglio 2007, che applica le disposizioni del testo unico n. 151/2001 alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, se da un lato fa riferimento all'articolo 80 comma 12 della legge n. 388/2000, stabilendo che la tutela prevista per la maternità e gli assegni al nucleo familiare per i lavoratori iscritti alla gestione separata deve avvenire nelle stesse forme previste per il lavoro dipendente, dall'altro presenta delle criticità proprio riguardo al congedo di maternità.

È proprio sugli aspetti applicativi che c'è una prima differenza. L'articolo 2 del decreto, infatti, prevede che le libere professioniste iscritte alla gestione separata (e non ad un ordine o ad una cassa previdenziale) possano accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa sia attestata da apposita dichiarazione il che non obbliga le libere professioniste ad astenersi dall'attività lavorativa, ma subordina a tale astensione il pagamento dell'indennità. La misura prevista dal recente intervento consentirebbe di superare quella che al momento è una criticità.

Sempre in materia previdenziale la delega contiene per un verso la previsione della garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, di beneficiare del diritto alla prestazione assistenziale, anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, per l'altro **l'abolizione della detrazione per il coniuge a carico e la conseguente introduzione del tax credit,** quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare.

Altro aspetto qualificante è l'introduzione di strumenti che favoriscano 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 del loro utilizzo ottimale da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi.

L'obiettivo qui è duplice: promuovere dei servizi educativi di supporto all'infanzia e alla famiglia, favorendo il *work life balance*, che rappresenta una delle motivazioni principali della fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro dopo la nascita dei figli, e valorizzare le reti territoriali affinché possano divenire effettivamente "reti integrate" rispondenti ai fabbisogni locali. Ciò può garantire una maggiore presenza e promozione, a più livelli, dei servizi per l'infanzia, ma si potrebbero far rientrare anche i servizi di assistenza domiciliare, quelli per disabili e famiglie con disabili a carico, quelli per gli anziani insieme a servizi di *time utility*.

Una necessità, questa, che è anche una priorità in campo europeo dove l'Italia è ancora fanalino di coda rispetto agli altri Paesi. L'Europa, infatti, pone agli Stati membri due significativi traguardi da raggiungere: la condizione imprescindibile di crescita del nostro sistema economico, che passa attraverso la valorizzazione delle donne lavoratrici così come avviene nel resto d'Europa, e i servizi per la prima infanzia, ad oggi, accessibili solo al 33% dei bambini nella fascia 0-3 anni.

Stando alla nuova previsione legislativa i Patti territoriali, secondo un'ottica di sussidiarietà, potranno avere una portata strategica in quanto strumenti in grado di consentire agli attori sociali di essere propulsori di iniziative del genere e favorire la stipula di accordi provinciali e territoriali per l'adozione di misure specifiche.

Infine la delega riaccende i riflettori sulla incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti.

L'intervento, almeno sulla carta, individua nella contrattazione collettiva il canale privilegiato e al tempo stesso uno degli strumenti sui quali le aziende possono fare leva per attivare adeguate politiche conciliative, creare sviluppo, occupazione, equità sociale, sistemi integrati di Welfare. Il presupposto è che flessibilità e conciliazione sono elementi tra loro collegati ed intrecciati aventi in comune la caratteristica di rendere più fluida

l'organizzazione del lavoro per rispondere ai repentini cambiamenti in atto nella società e nel mercato del lavoro. La direzione sembra simile a quella intrapresa dal Legislatore con l'intesa del 7 marzo 2011 dove la previsione degli strumenti conciliativi da mettere in campo era ampia, con misure che interessavano la riduzione e/o articolazione diversa del tempo di lavoro, il rientro dalla maternità e il potenziamento dei servizi per liberare tempo per la cura dei membri della famiglia. In quel caso si interveniva anche con i benefici della leva fiscale laddove tutte le misure erano attivate a livello di contrattazione decentrata.

Ora c'è solo da attendere e vedere quali e quante, nel dettaglio, saranno le misure da mettere in campo per fare in modo che i provvedimenti da adottare rispondano alle reali esigenze dei lavoratori, delle famiglie, delle aziende e del mercato del lavoro nel complesso. Un aspetto positivo, che si intravede, è l'approccio trasversale della delega alle necessità dei nuclei familiari.