

Daniela Del Boca, Università di Torino
e
Paola Profeta, Università Bocconi

**Audizione alla IX Commissione (Lavoro pubblico e privato), Camera dei Deputati
Nell'ambito dell'esame dello schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione
delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (atto n.157)**

Roma, Mercoledì 29 Aprile 2015

Dopo aver brevemente richiamato gli aspetti contenuti nello schema di decreto legislativo 157 sui quali intendiamo soffermare la nostra attenzione, il nostro intervento identificherà alcuni aspetti, per i quali evidenziamo direzioni possibili di miglioramento e di sviluppo delle proposte contenute nel decreto. Concluderemo con alcuni quesiti su aspetti specifici.

I Contenuti dello schema di decreto legislativo

Il decreto prevede l'estensione di forme di tutela della maternità per le lavoratrici. Richiamiamo gli aspetti più rilevanti:

- Estensione alle lavoratrici autonome.
- Più flessibilità nell'utilizzo del congedo parentale (fino ai 12 anni di età del bambino)
- Congedi per donne vittime di violenza e inserite in percorsi di protezione.
- Incentivi per le imprese al telelavoro
- Conciliazione: previsto il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello

Aspetti fondamentali

Lo scenario nel quale si muove la nostra riflessione è quello del mercato del lavoro italiano, nel quale occorre riconoscere la specificità del lavoro femminile. Il basso tasso di occupazione femminile italiano è una caratteristica costante del nostro mercato del lavoro. Il valore del tasso di occupazione femminile in Italia è circa il 47%. E' il tasso più basso in Europa, seguito solo da quello della Grecia (negli ultimi anni) e di Malta, storicamente all'ultimo posto. E' un valore rimasto fermo a quello del 2007, prima della crisi, dopo decenni di costante sia pur lentissima crescita.

Gli ultimi dati pubblicati dall'Istat su occupati e disoccupati di febbraio sono allarmanti per l'occupazione femminile: il tasso di occupazione femminile, pari al 46,8%, si riduce dello 0,2% rispetto al mese di gennaio, mentre quello di disoccupazione aumenta dello 0,3%. Entrambi i dati sono in contro-tendenza rispetto alla stabilità registrata per i valori maschili. Il tasso di occupazione maschile infatti, dopo aver visto un notevole peggioramento negli anni della crisi economica, nell'ultimo anno è aumentato di 0,4 punti percentuali, mentre quello femminile solo di 0,1, con una caduta nell'ultimo trimestre. Il tasso di disoccupazione maschile è diminuito di 0,3 punti percentuali, mentre quello femminile è aumentato di 0,9. E' vero che l'aumento della disoccupazione femminile potrebbe segnalare un maggior numero di donne in cerca di occupazione, donne che prima neanche provavano a cercare lavoro. Ma non possiamo certo considerare questo un buon risultato per il lavoro delle donne.

Esiste dunque una specificità del mercato del lavoro femminile, i cui *trend* non sono necessariamente gli stessi di quelli del mercato maschile. Questo richiede una riflessione e azioni mirate sul lavoro delle donne.

Queste riflessioni e azioni sono da motivare con la consapevolezza che il lavoro delle donne sia un elemento essenziale per la crescita economica. Le donne hanno da anni superato gli uomini nei livelli di istruzione, il lavoro femminile è riconosciuto come il principale motore di crescita dell'economia mondiale degli ultimi decenni. Come recentemente sottolineato dalla direttrice del Fondo Monetario Internazionale, Christine Lagarde, il PIL italiano crescerebbe del 15% se ci fosse maggiore occupazione femminile.

Posto quindi che l'aumento dell'occupazione femminile dovrebbe essere un obiettivo prioritario per il nostro Paese, e ogni riflessione sulle misure di conciliazione dovrebbe essere funzionale a questo obiettivo, vediamo quali sono i nodi principali da sciogliere per avvicinarci all'obiettivo.

1) La maternità

La maternità è il nodo cruciale in tema di occupazione femminile in Italia. Secondo il recente rapporto Istat, il numero di donne che abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio continua ad aumentare nel nostro Paese. Il "conflitto" tra tornare a lavoro e affrontare spese per la cura dei figli o restare a casa ad occuparsene è molto forte. Se vogliamo aumentare il tasso di occupazione femminile, è necessario entrare in questo "conflitto" e provare a sciogliere i nodi.

Il decreto, pur rappresentando un importante passo avanti nella tutela del diritto alla maternità per le donne lavoratrici, non parla di due aspetti cruciali:

a) Genitorialità.

L'Italia è tra i paesi con un congedo obbligatorio (nel periodo dei 5 mesi) per i padri più basso: 1 giorno solo. L'estensione ad un periodo più lungo potrebbe avere effetti positivi sia per il lavoro femminile che per il rapporto padre-figlio. L'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri è ancora molto basso rispetto a dati analoghi europei. E' cresciuto di recente dall' 8% al 12%.

b) Incentivi per le donne a tornare al lavoro dopo la maternità.

Noi proponiamo lo studio di una forma di sgravio fiscale (nella direzione dei vouchers previsti dalla legge di riforma del mercato del lavoro per asili nido o servizi di baby sitting, L. n.92/2012) per le donne che tornano al lavoro dopo i cinque mesi del congedo obbligatorio. Una delle difficoltà ancora inerenti al voucher nidi riguarda il numero dei servizi accreditati che sono spesso limitati e non i più convenienti. Nel 2014 solo 3.762 domande sono arrivate all'Inps, su 11 mila donne per la quale il voucher fu stanziato, per un totale di 20 milioni di euro. Questo dipende dal fatto che il sistema per accedere al voucher baby-sitter può essere molto complicato: per ottenere il voucher bisogna presentare la domanda all'INPS in modo esclusivo attraverso il canale WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it).

Lo sgravio fiscale è un modo per incentivare il rientro e quindi arginare la riduzione dell'occupazione femminile collegata alla maternità. In questo modo lo Stato non concederebbe solo alla neo-mamma la possibilità di prolungare il periodo di maternità percependo una parte dello stipendio, come attualmente succede, ma offrirebbe anche un risparmio fiscale o un trasferimento monetario nel caso in cui essa rinunciasse a questa possibilità. Il confronto è semplice: da un lato tornare al lavoro dopo il periodo obbligatorio, riducendo il rischio di un distacco troppo elevato che potrebbe tradursi (come spesso accade) in abbandono e con una riduzione fiscale o un trasferimento monetario che aiuti ad affrontare i costi della cura del bambino; dall'altro restare in maternità più a lungo,

senza affrontare costi di cura, ma al 30% dello stipendio e con il rischio di un distacco prolungato che spesso anticipa l'abbandono. Cosa sceglierebbero le lavoratrici? Rispetto alla situazione attuale, sicuramente la probabilità che un numero maggiore di donne scelga la prima opzione aumenterebbe. E con essa anche il tasso di occupazione femminile italiano. Se formulato sotto forma di voucher, l'incentivo avrebbe anche il vantaggio di poter essere utilizzato direttamente per le spese di cura, senza anticipo di esborso da parte delle famiglie. Sarebbe anche uno strumento di aiuto per l'emersione del lavoro nero. Sarebbe infine anche una misura *targeted* su chi effettivamente sostiene le spese di cura. Non sembra infatti economicamente accettabile dare uno sgravio o un trasferimento monetario alle famiglie che non sostengono spese.

2) Asili nido

Il decreto non affronta il tema centrale della fornitura di servizi di asilo nido per la conciliazione. Ovviamente si tratta di misure importanti per il bambino, prima che per le famiglie e per la conciliazione. Oggi i nidi sono offerti in misura limitata e a costi molto elevati. Non è un caso che nell'ultimo anno per la prima volta si veda una riduzione della domanda di nidi. Questa riduzione è causata in parte dalla crisi economica, che ha diminuito il reddito reale e potenziale delle famiglie, ma anche dal complicato accesso ai nidi convenzionati e pubblici difficilmente comprensibile dalle famiglie immigrate. In queste condizioni l'accesso al nido rischia di diventare beneficio esclusivo di chi vive in grandi città del nord, ha redditi ed istruzione più elevati.

3) Flessibilità del lavoro

L'art.22 parla di incentivi al telelavoro. In realtà è opportuno uscire dalla disciplina del telelavoro e aprire la riflessione al tema dello *smart-working*.

L'incentivazione di forme flessibili di lavoro è positiva, in quanto un'organizzazione del lavoro rigida penalizza le donne, o chi nella famiglia ha bisogno di flessibilità per lavori di cura, permettendo una migliore *work-life balance*, ed è importante anche per le imprese, che adattano la produzione a nuove tecnologie e possono beneficiare della ritenzione dei talenti e della maggiore produttività dei lavoratori. In Italia le opportunità di lavoro flessibile sono ancora limitate (infatti è 24esima tra i paesi EU-27) e coinvolgono solo 2.3% dei lavoratori se si considerano i lavoratori che lavorano a casa almeno il 25% del tempo, e ancora meno se si consideriamo chi lavora a casa prevalentemente. Un disegno di legge è stato presentato l'anno scorso, ma la flessibilità del lavoro non è ancora regolamentata da una legge.

4) Congedi per le donne vittime di violenza

L'art. 23 prevede la possibilità di astenersi dal lavoro per un massimo di 3 mesi garantendo retribuzione, ferie e accesso al part-time. E' una norma importante, perché riconosce i danni potenziali non solo fisici e psicologici, ma anche l'impatto sull'esperienza di lavoro. Tuttavia è probabile che ci sia una percentuale non irrilevante di donne che hanno subito violenze che non lavora. In tal caso si potrebbero aggiungere supporti di tipo formativo, invece che l'astensione dal lavoro.

Aspetti specifici

Infine, vorremmo richiamare l'attenzione su un paio di punti contenuti nello schema di decreto, che necessitano, a nostro avviso, di un maggiore approfondimento:

- 1) L'articolo 25 prevede che le disposizioni del decreto siano applicate in via sperimentale esclusivamente per l'anno 2015. Si tratta di misure importanti e condivise, per le quali

sarebbe più naturale attendersi un'applicazione immediata a pieno regime. Quali sono le motivazioni di un approccio sperimentale? Si sottolinea che si tratta di misure a costo zero.

- 2) L'articolo 24 prevede che la destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata passi attraverso l'elaborazione di linee guida da parte di una "cabina di regia" di cui si definiscono i componenti. Come saranno definite tali linee guida e quali poteri avrà la cabina di regia? E' importante che le linee guida includano gli aspetti che abbiamo evidenziato sopra.