

AZIONI POSITIVE PER LA CONCILIAZIONE
Convegno di studio e di discussione sul Decreto Legislativo 26 Marzo 2001,n.151
' MATERNITA' e PATERNITA' NEL LAVORO '

***** ***** *****

Ritengo che il tema da trattare sia da sviluppare più che sul contesto normativo, su cui trova la sua regolamentazione giuridica, nella sua evoluzione interpretativa fatta propria dalla progettazione oggi esistente , con i risultati che essa ha dato e le aspettative di chi vi ha concorso , di coloro che vi hanno partecipato concretamente come soggetti attivi , di tutti i lavoratori, e vi posso assicurare, dandovene anche dati concreti, che sono tanti, comunque interessati a tematiche quali : forme di flessibilità degli orari e di organizzazione del lavoro, part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, etc....

La relazione che segue ha come obiettivo quello di cercare di dare informazioni su questo percorso lasciando aperti punti di dibattito che, ritengo, verranno affrontati nella III° sessione di questo importante convegno di cui ringrazio per la partecipazione e l'invito.

E' noto che l'art.9 della l.53/2000 è il risultato di una ricomposizione e tentativo di sintesi di una pluralità di progetti di legge presentati in Parlamento i quali erano tutti accomunati dall'esigenza di dare una risposta al binomio tempo di lavoro – tempo di vita <<...perché se è possibile fare una legge che si occupi soltanto dell'orario di lavoro, nella vita tutti devono occuparsi, oltre che di lavoro, anche di cura, degli altri e di sé. Presentiamo dunque, consapevolmente, una riforma importante ma incompiuta: ciascuno di noi, da domani, avrà nelle proprie mani la possibilità di portarla a compimento...>> (così si legge nella relazione di accompagnamento al testo unificato della Commissione lavoro).

L'art.9 è titolato 'Misure a sostegno della flessibilità di orario'.

Già prima della formulazione della norma la dottrina aveva segnalato l'ambiguità del termine 'flessibilità' (s.v. Calafà L., L.Gaeta, A.Perulli...).

E' stato,però, anche affermato che la lettura del termine è chiara se coniugato con gli interessi coinvolti dalla norma citata; è evidente che si vuole salvaguardare il concetto di ' qualità della vita'; una valorizzazione del principio 'dell'adeguamento del lavoro all'essere umano' contenuto nell'art.13 della Direttiva CE/1993/104.

Cito, sul ruolo di questa Direttiva e sul principio che contiene, la prof.ssa Gottardi che ebbe a scrivere <<...Nessuna società può vivere senza regole omogenee. Ma una società che pretenda di organizzarsi solo sulla base di regole omogenee non regge alla spinta della differenziazione : dei bisogni, degli stili di vita , delle scelte...>>.

L'art.9, reso operativo con decreto di attuazione 15 Maggio 2001, registrato alla Corte dei Conti l'8 Giugno 2001, che ne ha concorso anche a colmare lacune, come l'individuazione della Commissione tecnica ministeriale incaricata della selezione dei progetti presentati, interviene a sostegno di flessibilità di orario, finanziando azioni riconducibili ad una delle sottocategorie elencate alle lettere a), b), c), che, opportunamente, l'art. 3 del decreto attuativo precisa non avere <<...carattere tassativo, ma indicativo delle varie tipologie previste, regolate dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva >>.

Ulteriori chiarificazioni sulla presentazione dei progetti sono state fornite dalla Circolare n.14 del 2002 mentre relativamente ai costi ammissibili dei progetti è importante la Circolare n.4/03 del 10 Marzo 2003 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che indica anche in 1 milione di euro il limite massimo di finanziamento per progetto presentato, almeno per l'anno 2003.

Il 50% della quota stanziata per il finanziamento è destinata ai progetti inoltrati da imprese con meno di 50 dipendenti .

Si legge, inoltre, nel decreto di attuazione , all'art.5, che la somma complessiva dei contributi disponibili è poi suddivisa in questi termini:

- il 60 % è destinata al finanziamento dei progetti di cui alla lett.a) dell'art.9, comma primo. Si tratta dei progetti destinati ai genitori con bambini di otto anni di età (o 12, in caso di adozione o di affidamento) che intervengano su forme di flessibilità degli orari di lavoro e dell'organizzazione del lavoro. Le tipologie esemplificate attengono al <<...part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato >>. Si sottolinea che ai sensi dell'art.3, comma otto, decreto citato << *Costituisce titolo di preferenza per l'ammissione al finanziamento il progetto di formazione che, oltre all'aggiornamento professionale.....sia destinato a prevedere il rientro della lavoratrice o del lavoratore nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte, per un congruo periodo di tempo*>>.
- la restante quota del 40% è equamente ripartita per i progetti destinati alla formazione al termine del periodo di congedo e al rientro al lavoro e quelli finalizzati alla << sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo... con altro imprenditore o lavoratore autonomo >>, tecnicamente qualificato come il 'lavoro interinale autonomo'.

Dalla disciplina emerge rafforzato il ruolo del sindacato poiché l'accordo collettivo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale o aziendale, escluse le RSU o RSA, è obbligatorio per poter accedere al finanziamento.

Possono ottenere il finanziamento tutte le aziende, quindi anche i datori di lavoro diversi dalle imprese, ad esclusione degli Enti Pubblici e delle Pubbliche Amministrazioni, nonostante le contrarie determinazioni raggiunte con il d. lgs. 196 del 2000 in ordine alle azioni positive previste dalla l.125 del 1991.

Concludo il sommario riepilogo delle disposizioni vigenti rilevando che la durata massima dei progetti è prevista in 24 mesi.

Venendo all'esame dello stato di progettazione esistente preliminarmente debbo rilevare che da quando svolgo le funzioni di Consigliera di Parità mai mi sono state richieste informazioni su questa materia di progettazione, mai mi è stato chiesto un parere preliminare su progetti da presentare.

Dai dati pubblicati sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sull'elenco dei progetti presentati ed ammessi credo che emergano questi dati incontestabili:

- a) il numero dei progetti presentati è sempre molto limitato : 23 progetti per la scadenza del Novembre 2001 di cui solo 13 ammessi integralmente e/o parzialmente; 16 progetti per la scadenza di Febbraio 2002 di cui 7 ammessi; 18 progetti per la scadenza di Giugno 2002 di cui 6 ammessi; 23 progetti ammessi per la scadenza di Ottobre 2002; 11 progetti ammessi per la scadenza Febbraio 2003 e 13 progetti ammessi per la scadenza Giugno 2003;
- b) la progettazione ha interessato soprattutto la lettera a) dell'art.9 della l.53/2000 anche se nei progetti ammessi delle ultime scadenze la progettazione è stata più varia;
- c) gli importi complessivi erogati per il finanziamento dei progetti rimane sempre molto modesto; la somma totale erogata per i progetti delle scadenze di Febbraio e Giugno 2003 è poco più di €1.318.379,4=.
- d) la progettazione ha interessato quasi esclusivamente realtà del centro-nord ; consistente è stata la progettazione di aziende di Pisa.

Dai dati pubblicati non è dato capire chi sia e quale sia la dimensione del datore di lavoro che ha avuto interesse alla progettazione.

Estrapolando da varie fonti ho ricavato, comunque, che:

- a) in un'intervista datata 28.4.2003 la prof.ssa Gottardi , componente della Commissione tecnica, ci informa che << *Le poche domande di richieste di finanziamento sulla lettera c), legge di sostituzione del titolare dell' impresa o del lavoratore autonomo, sono tutte maschili. Un caso curioso quando un idraulico*

chiedeva la sua sostituzione nel periodo in cui la moglie – madre, insegnante, fosse stata maggiormente impegnata a causa dell'intensificazione del lavoro in alcuni periodi >>;

- b) nella relazione di Marina Piazza al Convegno ' Per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita ' tenutosi a Roma il 6.6.2002 si legge << *Dalle esperienze che si conoscono, si può affermare che le aziende che stanno mettendo a punto strategie family friendly sono più frequentemente di grandi dimensioni, spesso multinazionali che hanno la necessità di trattenerne dipendenti ' competenti ' offrendo loro benefit non solo monetari, ma anche di qualità della vita, sotto la spinta che viene dagli Stati Uniti a praticare il diversity management, cioè l'apporto di soggetti diversi con esigenze diverse >>;*
- c) in una ricerca promossa dall'EBAV (Ente Bilaterale dell'Artigianato Veneto) pubblicata nel marzo 2003 sul tema 'Donne, lavoro e maternità nell'impresa artigiana veneta' sull'art.9 l.53/2000 si conclude affermando che <<... *risulta per lo più sconosciuta agli imprenditori artigiani o, anche se due imprenditori su dieci la conoscono, coloro che l'hanno utilizzata ammontano a poche unità . Inoltre, molto esiguo appare il numero di aziende artigiane nelle quali esiste un accordo formale che prevede azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro...>>;*
- d) in altro recente studio della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dal titolo ' Gender Equality at the Workplace' messo a disposizione da EIRO, commenta confermando che esistono <<...*ampie aree di discriminazione nei confronti delle donne sui luoghi di lavoro...>>; le iniziative intraprese per raggiungere obiettivi di pari opportunità hanno coinvolto una minoranza di imprese soprattutto di grandi dimensioni; << ...*la maggior parte dei datori di lavoro considerano le misure di pari opportunità come un vincolo ed un costo, con maggiori legami con le relazioni industriali, piuttosto che con la gestione delle risorse umane. Il risultato è che le pari opportunità appaiono relativamente marginali nel dibattito italiano e raramente vengono incorporate nelle strategie e nelle politiche aziendali. Molti programmi di azioni positive non vanno oltre la fase di diagnosi e di generica sensibilizzazione al tema: nessuna iniziativa concreta viene realizzata. In generale, le azioni positive tendono ad avere un 'ciclo di vita' breve: si incontrano difficoltà a rendere permanenti gli interventi realizzati a livello di impresa, che durano finché ci sono finanziamenti esterni...>> ; anche a livello sindacale ci sono difficoltà poiché, nella pratica, nonostante dichiarazioni di principio, ritengono la questione interessante 'per sole donne'.**

Se questa è la realtà progettuale la maternità continua a penalizzare le donne sul lavoro.

In un articolo di Dwpress , datato 11.12.2003,(quotidiano online delle donne) sono riportati i seguenti risultati di una ricerca condotta con il Cnel:

- salgono le richieste di test di gravidanza al momento delle assunzioni;
- il 6% delle donne sono licenziate perché incinte;
- dopo il primo figlio il 14% delle donne abbandona il posto di lavoro; di queste il 44% motiva l'abbandono per la rigidità dell'orario di lavoro;
- una donna su tre vorrebbe in media due o più figli; l'ostacolo a più di un figlio è visto nella difficoltà di conciliare vita e lavoro.

Altra interessante indagine su ' Maternità e Lavoro – Una ricerca sulle neo mamme dimesse' si è conclusa nell'Ottobre 2003 a cura dell' AFI IPL in collaborazione con la Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano; l'indagine è partita considerato che annualmente a Bolzano circa 500 lavoratrici , con figlio di età inferiore ad un anno, confermano il loro licenziamento dal lavoro. Il dato è ritenuto rilevante se rapportato al numero delle nascite di cui, però, non ho trovato la

quantificazione. Ebbene è rilevato che l' 82% delle donne dimesse ha lasciato un posto di lavoro a tempo indeterminato mentre il 10,1% si è dimessa da un lavoro a tempo o stagionale. Solo il 2% delle donne lavorava nel pubblico impiego. Tra le ragioni che hanno indotto all'abbandono del posto di lavoro emergono quelle relative alla difficoltà di cura dell'ultimo figlio nato , problemi inerenti il lavoro e il 25,8% dichiara problemi personali rilevanti di altro genere quali: impossibilità di riduzione dell'orario di lavoro o di ottenere un contratto a part-time, pressioni da parte del datore di lavoro.

A Pistoia dai primi risultati che si evincono da due ricerche che ho svolto sul territorio si confermano generalmente i dati che emergono a livello nazionale.

Senza voler anticipare i risultati, anche a Pistoia le lavoratrici pubbliche difficilmente si dimettono per o in occasione della maternità; le dimissioni interessano soprattutto l'area del lavoro privato.

Le lavoratrici del pubblico impiego rilevano, comunque, in percentuale elevata l'esistenza di conflittualità tra orario di lavoro e responsabilità familiari soprattutto se hanno figli piccoli (45,59%) o figli piccoli e grandi (44,4%), mentre il problema è avvertito in termini molto più ridotti dai lavoratori con identico carico familiare che per la prima ipotesi è avvertito solo dal 24,39% mentre per la seconda ipotesi dal 20%.

Correlativamente le lavoratrici nella percentuale del 75,27% indicano come molto importante una progettazione indirizzata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mentre per i lavoratori l'azione è molto importante solo per il 43,17%.

In definitiva, allo stato, mi sembra di poter rilevare che la progettazione di azioni positive da parte dei datori di lavoro è sentita soprattutto quando è forte l' interesse a tutelare e mantenere le professionalità dei propri dipendenti, si parla però sempre di professionalità elevate ; vi è scarso interesse per profili lavorativi bassi e, forse, oggi, ancora di più, considerate le diverse tipologie di contratti di lavoro offerte dalla l.30 del 2003 e l'offerta di prestazione lavorativa esistente.

Un piccolo suggerimento.

Un' azione mirata, p.es., al riequilibrio delle differenze salariali tra uomini e donne (rileva l'on. Elena Cordoni nella Conferenza rete pari opportunità tenutasi a Roma il 21 .11.2003 che i redditi delle donne <<...comprensivi di tutti i cespiti hanno perso terreno rispetto a quelli maschili : all'inizio del periodo (1982-1994) percepivano 30% in meno dei maschi, alla fine del periodo 37% in meno...>>) non potrebbe rendere più appetibile anche per gli uomini il congedo parentale e, quindi, costringere tutti gli attori della società a rivedere il problema della conciliazione, della flessibilità etc... , non più come un problema per sole donne?

Vi ringrazio per l'attenzione.

Firenze ,19 Marzo 2004

LA CONSIGLIERA DI PARITA' DI PISTOIA

Avv. Marica Bruni