

Passi avanti in Europa sulla conciliazione vita-lavoro



di **Francesca Di Felice**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

L'Europa progredisce sulla strada delle pari opportunità. Il 4 aprile scorso il Parlamento europeo ha approvato la direttiva sulla Conciliazione vita-lavoro.

L'iter di approvazione ha avuto inizio nel 2017, in correlazione con la definizione del Pilastro europeo dei diritti sociali che, ponendosi l'obiettivo di creare nuovi e più efficaci diritti per i cittadini, nell'ambito della categoria di intervento relativa alle condizioni di lavoro eque, prevede che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, a modalità di lavoro flessibili e all'accesso a servizi di assistenza, nonché che gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali, al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza, e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato. Secondo tale prospettiva, prende piede l'affermazione di un approccio diverso, mai utilizzato fino a oggi su questi temi, che si concretizza con l'obiettivo di realizzare la condivisione delle responsabilità familiari, e non più soltanto basandosi sull'esclusivo riconoscimento dei compiti di cura in capo alle donne, ponendo, di conseguenza, come meta il raggiungimento di un altrettanto ambizioso scopo: quello di sostenere l'occupazione femminile e la libera determinazione delle donne.

La direttiva è un ottimo risultato, in quanto si sostanzia in un intervento di miglioramento del sistema minimo dei congedi e dei permessi a sostegno della genitorialità e delle necessità di cura delle persone non autosufficienti, riconoscendo come ugualmente responsabili sia le donne che gli uomini. Tale passo avanti è stato raggiunto anche grazie al contributo della Cisl e della Ces, la Confederazione europea dei sindacati di cui fa parte la stessa Cisl. Ne costituisce un esempio il progetto di ricerca RE-Balance, realizzato dalla Ces sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che si è posto l'obiettivo di individuare le strategie sindacali da adottare al fine di promuovere la ri-conciliazione (rebalance) tra vita familiare e lavorativa per uomini e donne nei paesi europei, al quale come Fit abbiamo contribuito attraverso il coinvolgimento della Cisl (come avevamo raccontato in precedenza su La Voce dei Trasporti).

In termini generali, le misure della futura direttiva si pongono l'obiettivo di ridurre il divario di genere nel mondo del lavoro dell'Ue, in cui il tasso di occupazione delle donne è dell'11,5% più basso di quello degli uomini e solo il 57,4% delle donne ha un lavoro a tempo pieno, contro il 75,5% degli

uomini, nonché lo scopo di incidere promuovendo il cambiamento culturale dell'affermazione delle responsabilità familiari, dal momento che le responsabilità di cura di anziani e bambini sono poste, nelle indagini realizzate tra le donne non attive nel mondo del lavoro, come principale causa di tale inattività. Senza parlare della logica puramente economica in base alla quale la riduzione del divario di genere comporterebbe anche benefici economici per le imprese, dal momento che, secondo alcuni studi, tale divario determina in Europa una perdita economica annua pari a 370 miliardi di euro.

La nuova direttiva è un successo raggiunto anche grazie al contributo della Cisl e della Ces, con la partecipazione della Fit-Cisl

Ma vediamo quali sono i contenuti della direttiva che vedono come destinatari solo i lavoratori dipendenti e che dovranno essere recepiti dagli Stati Membri, mettendoli a confronto con quanto previsto attualmente in materia dalla legislazione italiana.

Congedo di paternità

In merito al congedo di paternità, la direttiva prevede che i padri lavoratori potranno fruire di almeno 10 giorni lavorativi di congedo in prossimità della nascita del figlio. Tale istituto

sarà retribuito almeno pari ai permessi per malattia. Attualmente in Italia l'ultima legge di bilancio ha previsto 5 giorni di congedo di paternità obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, e in aggiunta 1 giorno facoltativo alternativo alla madre.

Congedo parentale

Sul fronte dei congedi parentali, la direttiva prevede almeno 4 mesi per genitore, di cui 2 mesi non trasferibili tra i genitori. I genitori potranno chiedere di fruire di questo istituto in modo flessibile. I 2 mesi di congedo parentale non trasferibili saranno indennizzati come stabilito dagli Stati membri, in modo da facilitarne il ricorso da parte di entrambi i genitori. Nella legislazione italiana non è contemplata la non trasferibilità di questo diritto, ma è prevista la possibilità di uno stop più lungo, pari a 10 mesi di congedo complessivi per i due genitori, di cui massimo 6 fruiti dalla madre, per figli fino a 12 anni. I mesi diventano 11 complessivi se il padre gode di almeno 3 mesi. Tale istituto può essere fruito in frazioni di metà orario giornaliero o, se previsto dalla contrattazione collettiva, in modalità oraria. I congedi parentali sono retribuiti, salvo migliori disposizioni previste dalla contrattazione collettiva: al 30% della retribuzione fino ai 6 anni del figlio e fino a 6 mesi di congedo; 30% tra i 6 e gli 8 anni di vita del figlio solo per condizioni reddituali determinate; nessuna retribuzione per periodi compresi tra gli 8 e i 12 anni di vita del figlio.

Permessi per i carers di non autosufficienti

In merito al sostegno per assistere le persone non autosufficienti, la direttiva prevede che tutti i lavoratori hanno diritto a 5 giorni l'anno di permessi. La legislazione italiana in questo ha una normativa di favore consistente in 3 giorni di permessi mensili, anche frazionabili a ore (l.n.104/1992), e 3 giorni l'anno per "grave infermità" del parente entro il secondo grado (d.m.

n. 278/2009).

Modalità di lavoro flessibili

In materia di flessibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa, la direttiva prevede che tutti i lavoratori genitori di bambini almeno fino a 8 anni, nonché quelli che assistono familiari non autosufficienti hanno il diritto di chiedere le seguenti modalità di lavoro flessibili: riduzione oraria dell'attività lavorativa; orari flessibili di lavoro; luogo di lavoro flessibile. La legislazione italiana su questo tema prevede la priorità per accesso al part time per genitori di figli conviventi fino a 13 anni o parenti disabili o con gravi patologie, come la priorità per accesso a smartworking per madri fino a 3 anni dopo il congedo maternità e per genitori di figli disabili e il diritto al part time al 50% in sostituzione del congedo parentale.

A questo punto sarà compito degli Stati membri attuare la direttiva nei prossimi tre anni.

La strada è ancora lunga

In Italia, nonostante l'esistenza degli istituti previsti dalla legge a sostegno della genitorialità e dell'assistenza alla non autosufficienza, anche migliorativi su certi profili rispetto a quanto previsto dalla direttiva, non si riesce ancora a realizzare quell'inversione di tendenza di condivisione delle responsabilità familiari necessaria per sostenere l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

A conferma di ciò ricordiamo gli ultimi, desolanti e recentissimi dati pubblicati dall'Ispettorato del lavoro. Secondo tali dati, relativi all'ultimo monitoraggio aggiornato al 2017, dal 2011 al 2017 sono 30.672 le donne che hanno lasciato il posto di lavoro, principalmente per motivi legati all'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole. Si tratta di 30.672 dimissioni e risoluzioni contrattuali di lavoratrici madri

(pari al 77% delle 39.738 totali, in cui sono comprese anche quelle dei lavoratori padri) con una crescita costante e inarrestabile che ha fatto registrare il numero più alto degli ultimi sette anni: nel 2011 le donne che si sono dimesse soprattutto perché impossibilitate a conciliare lavoro e maternità erano 17.175, sono diventate 18.454 nel 2012, 21.282 nel 2013, 22.480 nel 2014, 25.620 nel 2015, fino a toccare quota 29.879 nel 2016 e 30.672 l'anno dopo.

Assenza di nidi aziendali, costi elevati per l'assistenza dei neonati, organizzazione e condizioni di lavoro ritenute gravose o difficilmente compatibili con l'esigenza di occuparsi dei figli: sono queste le principali ragioni, alle quali in alcuni casi si aggiungono la mancanza di una rete parentale di supporto. Esse sono in gran parte riconducibili alla carenza di una politica di sostegno alla conciliazione vita-lavoro e, più complessivamente, alla genitorialità.

La Fit-Cisl da tempo pone tra i suoi obiettivi la necessità di promuovere l'introduzione di strumenti volti a migliorare contrattualmente la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in ogni realtà lavorativa.

La direttiva deve essere un ulteriore incentivo per tenere alta l'attenzione su questi temi sui tavoli politici e su quelli contrattuali a ogni livello, al fine di migliorare e rispondere sempre più alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti.