

## **Famiglia e lavoro**      **Rapporteur: Margherita Miotto**

### **Gruppi**

- **Diventare famiglia e mercato flessibile**
- **Conciliazione e lavoro di cura in famiglia**
- **Famiglia e impresa**

Nella mia sessione “Famiglia e lavoro” i lavori dei tre gruppi si sono avvalsi delle relazioni delle professoressa Del Boca, Trifiletti, Nardini e del professor Billari, dei Presidenti Treu, Ascoli, Dalmaso, Taricco, a tutti va il ringraziamento per un grande lavoro che è stato fatto ieri mattina e ieri pomeriggio. Questa sintesi si avvale ovviamente anche dei contributi di molti esperti che hanno parlato nei lavori di gruppo, degli apporti di alcune decine di interventi.

Abbiamo affrontato le condizioni di difficoltà che un mercato flessibile determina sulla scelta di diventare famiglia, nonché i problemi che si presentano nell’essere famiglia, allorché la nascita di un figlio entra in conflitto con il mantenimento del lavoro. In entrambi i casi si generano delle spirali perverse. Nel mercato flessibile i giovani non hanno un lavoro stabile, guadagnano molto meno dei loro coetanei europei, perciò faticano nel trovare casa, pagare l’affitto, ritardano nel mettere su famiglia e avere il primo figlio, non godono di congedi e così si allontana la prospettiva di averne un secondo. E così le donne: dopo la nascita del primo figlio oltre il 20% lascia il lavoro e questa situazione determina spesso un peggioramento delle condizioni economiche della famiglia e a quel punto diventa più difficile progettare il secondo figlio.

Queste condizioni producono alcuni effetti negativi che tutti conosciamo: la bassa natalità, il sistema economico che si priva di una grande risorsa, come il lavoro femminile, esponendo la famiglia al rischio della povertà, la non valorizzazione della risorsa di innovazione del lavoro dei giovani, schiacciati sui lavori intermittenti e si aprono preoccupanti criticità per la sostenibilità dei sistemi di *welfare*. Mutamenti del mercato del lavoro e responsabilità familiari interpellano sia le politiche del lavoro come le politiche di *welfare*, fra queste un mix di servizi, trasferimenti, politiche di conciliazione fa capire che non sono efficaci soluzioni uniche, fra loro alternative, e in questo senso la famiglia non può mancare in alcuno dei tanti tavoli che stanno progettando riforme profonde per modernizzare il Paese.

Per consentire ai giovani di diventare famiglia occorre anzitutto riconoscerli, dare loro voce anche con misure simboliche, come, ad esempio, la presenza, nelle istituzioni. Ma occorre aiutarli a recuperare l’autonomia per affrontare tre questioni: promuovere mobilità nell’accesso alle professioni, favorire l’accesso alla casa a costi accessibili, varare ammortizzatori sociali. Per essere famiglia occorre conciliare famiglia e lavoro e su questo versante sono le donne le più esposte a rischio di dover scegliere fra lavoro e maternità, una scelta crudele. A questo si aggiunge un’ulteriore penalizzazione per le donne del Sud, che soffrono la doppia povertà di enorme disoccupazione e larga assenza di servizi.

I servizi, quindi, vanno pensati secondo modelli flessibili, diversificando l’offerta in ragione delle necessità di conciliare orari e tempi con il lavoro della famiglia. Penso in particolare ai nidi, ai servizi per l’infanzia nella vasta gamma di opportunità che è già presente, purtroppo, solo in poche aree del paese. S’impone una priorità per il Governo: rafforzare le scelte avviate con la Finanziaria

2007, un grande investimento sui nidi nella più ampia articolazione e diversificazione per quanto attiene alle caratteristiche organizzative e gestionali, ma con l'attenzione a colmare il grave ritardo, ancora una volta, che c'è nel sud del paese.

Le politiche di conciliazione rappresentano una via indispensabile per aiutare la famiglia nei propri progetti di realizzazione personale e professionale, senza mortificare per nulla il desiderio di maternità. Attuare politiche di conciliazione lavoro-famiglia rappresenta anche una grande opportunità di evoluzione organizzativa delle aziende e di miglioramento delle performance aziendali, perciò è utile proseguire con l'iniziativa che segnala le buone prassi sperimentate nelle aziende amiche della famiglia. Diffondere le politiche di conciliazione significa moltiplicare le positive sperimentazioni già fatte ma soprattutto diffondere di più *part time*, telelavoro, la banca delle ore, formazione per il reinserimento dopo i congedi, consentire la sostituzione del titolare dell'impresa assente per maternità utilizzando anche ulteriori spazi di sperimentazione, che sono consentiti dall'aggiornamento dell'art. 9 della legge n. 53, effettuato con la Finanziaria 2007.

Ma dobbiamo riconoscere che è maturo il tempo per una revisione della legge 53 per assumere i profondi cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro e per consentire l'effettivo accesso alle misure previste anche al vasto mondo delle piccole e medie imprese, che sono così decisive nel sistema economico del nostro paese. In verità, l'orizzonte di questo cambiamento è il modello di flex security, che connette politiche di flessibilità del lavoro, politiche attive e prestazioni sociali, perché è necessario prevedere incentivi nella fase di transizione, allorché si perde il lavoro, oltre a politiche sociali che evitino i rischi di esclusione sociale, indotti dalla flessibilità. Inoltre, alcune innovazioni normative sulla scia anche di consolidate esperienze di molti Paesi europei.

Occorre, quindi, modificare la norma sul *part-time* con nuove forme agevolate di accesso, meno costose per le aziende, con miglioramento delle condizioni retributive per le lavoratrici e i lavoratori; la modifica delle norme che regolano il congedo parentale, scarsamente utilizzato dai padri perché la riduzione della retribuzione al 30% penalizza troppo il bilancio familiare, andrebbe elevata al 70% entro una certa soglia di reddito ed estesa la possibilità di prenderli con il part-time orizzontale. Estendere i congedi ai lavoratori atipici. Sgravi fiscali per le aziende che sostituiscono una lavoratrice o un lavoratore in congedo. E d ancora: valutazione dell'assenza per maternità negli studi di settore per i lavoratori autonomi. Questa è un'innovazione che costerebbe poco e avrebbe grande efficacia, perché molte lavoratrici autonome ne sarebbero grate.

Una misura simbolica: il congedo di paternità alla nascita del figlio. È necessario cambiare la mentalità e servono anche misure di questa natura.

L'invecchiamento della popolazione e la condizione della famiglia più esile del passato pone problemi inediti per l'assistenza degli anziani e non autosufficienti, addossata spesso alla donna costretta ad abbandonare il lavoro e rinunciare ad avere figli. È giunto il tempo di un riconoscimento del lavoro di cura, compresa la crescita dei figli. È stata condivisa una proposta della professoressa Del Boca che tende a riconoscere un credito d'imposta alla donna che lavora e che svolge il lavoro di cura, un credito d'imposta per le spese sostenute nel lavoro di cura. È una misura che farebbe emergere il sommerso e incentiva il lavoro femminile. Sarebbe universale per la platea delle donne che lavorano, selettiva perché si applica al di sotto di un limite di reddito determinato con il criterio ISEE.

Queste misure tendono ad evitare l'abbandono del lavoro e a riconoscere il lavoro di cura. Chiaramente sono necessarie nuove misure per creare nuova occupazione, penso soprattutto al Sud, ma già questa proposta che in parte riprende esperienze europee, segnerebbe una svolta di grande innovatività nel nostro Paese.

Le donne italiane chiedono di avere più figli e di poter lavorare. In ciò esse sono già in linea con le

concittadine europee; nei fatti, però, sono molto più indietro delle cittadine europee. Facciamo in modo che queste aspirazioni, Ministro Bindi, si realizzino perché così corrisponderemo anche al bene del Paese.