

**Gruppo “Famiglia e lavoro”
Intervento di Silvia Stefanovichj – CISL Nazionale**

La Cisl è impegnata a perseguire un’organica e coerente politica per la famiglia, perché – e la crisi lo dimostra – anche in questo modo si sostiene lo sviluppo del paese unendo crescita e coesione. Per la Cisl parlare di famiglia significa **considerare le famiglie un potenziale perché producono capitale sociale** e quindi vanno sostenute e aiutate nello svolgimento dei loro compiti di procreazione, di cura e di educazione, mettendole nelle condizioni di scegliere, nei vari cicli di vita, le soluzioni più adeguate alle proprie esigenze. Coniugando, dunque, libertà con capacità di scelta.

Mettere al centro la persona, in questo ambito, deve necessariamente essere declinato nella capacità di considerare ogni lavoratrice ed ogni lavoratore nel contesto della propria famiglia di appartenenza e, al contempo, del territorio in cui vive le proprie relazioni, cresce i propri figli, accresce le proprie abilità.

Vi sono forti correlazioni tra le variabili che regolano le due sfere, familiare e lavorativa, ma è proprio nella capacità che i sistemi sviluppano di integrare i due aspetti che si misura l’efficacia delle politiche.

La letteratura internazionale sul tema lo dimostra: le politiche rivolte alla cosiddetta “conciliazione” o, più correttamente, di supporto alla costruzione di **un equilibrio tra vita familiare e lavorativa**, sono quelle che **operano in sinergia**, tra le dimensioni rivolte a servizi, organizzazione del lavoro, gestione flessibile degli orari, accesso a congedi e permessi, percorsi facilitanti di promozione di carriere a supporto di chi ha carichi di cura, investimenti per il mutamento culturale diffuso.

In questo orizzonte, la definizione di **sinergie tra contrattazione aziendale e concertazione locale** diviene necessaria per la creazione di una politica organica di gestione dei tempi della città, flessibilità orarie aziendali, innovazioni organizzative, mobilità, trasporti e sistema dei servizi che consenta a ognuno di raggiungere un equilibrio. Questo **approccio «complesso» al tema** consentirà risposte modulate verso chi ha carichi di cura familiari verso bambini o non autosufficienti, o esigenze particolari di vita legate al proprio stato di salute o handicap, o anche a esigenze di studio e attività di volontariato, di solidarietà o personali.

L’Accordo quadro è lo strumento che la legge 53/2000 definisce e finanzia, all’interno del Fondo Sociale, per la costruzione di un contesto comune che armonizzi i tempi delle città, fornisca un riferimento comune alle flessibilità e alle innovazioni organizzative aziendali e crei servizi e strumenti di supporto per l’equilibrio. Lo stesso Piano Carfagna per la Conciliazione, all’interno del Programma “Italia 2020”, finanzia, tra le diverse azioni, “programmi locali dei tempi e degli orari”. **Perlìme, però, che proprio per l’attuazione del Piano attraverso i programmi attuativi regionali non si siano previste forme di concertazione con i sindacati e tutti gli attori sociali dei territori. Un tavolo di concertazione locale** in questa direzione rappresenta, infatti, oggi un luogo di confronto, impulso, coordinamento a cui le istituzioni preposte al governo dei servizi e la contrattazione aziendale possono fare riferimento, nell’ottica comune di promozione di benessere e azione di sviluppo del territorio.

La possibilità per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore di esprimere pienamente il proprio potenziale individuale e consentire così all’azienda di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi è, infatti, strettamente legata alla **possibilità del lavoratore stesso o dei suoi rappresentanti di partecipare alla definizione delle politiche per la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo in cui le diversità siano valorizzate**.

Il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori nella rilevazione dei bisogni, calibrazione delle diverse tipologie di risposte (servizi, modulazione di orario, cambiamenti organizzativi, ecc.), promozione di un clima aziendale positivo e diffusione culturale di un orientamento a favore della famiglia è, infatti, noto e non può essere trascurato in questa sede.

Non può dunque bastare l'azione unilaterale di un singolo datore di lavoro "illuminato", ma è necessaria una progettazione condivisa degli orari e delle politiche organizzative **attraverso il secondo livello di contrattazione** per dare ulteriori e integrative risposte rispetto ai temi della costruzione dell'equilibrio vita-lavoro e dell'incremento di occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ed è in questo contesto che si collocano, e, in prospettiva, devono ancora più radicarsi, i finanziamenti volti alla creazione di strumenti e servizi integrativi per l'equilibrio, come i finanziamenti alle aziende ex **art. 9 della legge 53/2000** (oggi art.38 L.69/09), nonché l'insieme dei servizi di welfare aziendale *family friendly*,

Anche rispetto all'**Audit**, rinnoviamo la sollecitazione a promuovere il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sia inserendone il governo all'interno delle politiche regionali per la famiglia oggetto di concertazione territoriale, che nell'ottica aziendale di analisi dei fabbisogni di conciliazione e di implementazione del processo promosso.

Rispetto poi al sistema dei servizi di welfare alle famiglie, basterà in questa sede fare riferimento alla necessità di una "alleanza" tra livelli di governo per la definizione dei livelli essenziali dei diritti sociali nei diversi campi, a partire, proprio per il supporto alle famiglie dei lavoratori che hanno al proprio interno carichi di cura, **dal sistema di accesso, di presa in carico e alla domiciliarità, da un intervento organico a favore della non autosufficienza, dal coordinamento dei finanziamenti rivolti all'implementazione dei servizi socio-educativi per i bambini di 0-3 anni e un loro maggiore orientamento a supporto del ruolo educativo dei genitori, dalla garanzia di equità di accesso e compartecipazione alla spesa.**

Un ragionamento di particolare rilevanza va a nostro avviso promosso in relazione alle modifiche da apportare all'impianto normativo di definizione di **congedi e permessi** relativi a maternità e paternità, e alla cura di familiari e affini in condizione di handicap.

Ci auguriamo che, non solo all'interno del Piano Nazionale per la Famiglia, ma anche nei diversi luoghi di concertazione (pensiamo ad esempio all'attuazione delle deleghe recentemente approvate nel "Collegato lavoro", ma anche all'Osservatorio Nazionale sulla disabilità, o a tavoli ad hoc con le parti sociali sul tema) si possano presto introdurre in via legislativa:

- l'aumento della copertura retributiva del **congedo parentale almeno al 60% della retribuzione** (oggi prevista solamente al 30%) **a carico del sistema previdenziale nazionale e senza tetti di copertura economica.** Il congedo parentale riveste un ruolo centrale per la costruzione dell'equilibrio vita-lavoro, il supporto alla libera scelta delle famiglie in merito alla cura dei figli, la partecipazione dei padri e tali misure ne incentiverebbero l'utilizzo da parte di entrambi i genitori e tutelerebbero maggiormente dal rischio di povertà connesso con la nascita di un figlio. Inoltre, la possibilità di **fruizione del congedo parentale in modo flessibile ad ore** consentirebbe di supportare i genitori nella difficile gestione dei tempi senza oneri aggiuntivi. Come ha ricordato in apertura della Conferenza anche il Ministro Sacconi, anche solo mezz'ora di flessibilità oraria può cambiare la qualità di vita di un genitore lavoratore. Le modalità di fruizione di tali innovative flessibilità andranno necessariamente definite in via normativa o contrattuale o attraverso la bilateralità.
- **l'innalzamento significativo del reddito previsto dalla legge per l'indennizzabilità del periodo di congedo successivo ai primi 6 mesi** utilizzati dai genitori. Tale limite, riferito al genitore che richiede il congedo, è attualmente pari a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per il 2010 il valore provvisorio di tale importo è pari a 14.981,52 euro) e, nei fatti, non consente alla grande maggioranza delle famiglie di avvalersi di un periodo di congedo parentale superiore ai 6 mesi.
- l'aumento della durata del congedo di maternità in caso di parto plurigemellare o partoriente pluripara.
- l'introduzione di specifici **congedi per la cura di figli adolescenti.**
- L'introduzione di un **permesso obbligatorio di paternità**, che promuova la condivisione delle responsabilità familiari, **interamente retribuito. Sarà importante consentirne la fruizione per un periodo corrispondente a quello del congedo di**

maternità della madre (3-4 mesi dalla nascita), lasciando alla famiglia la scelta del momento maggiormente opportuno. In coerenza con la proposta di estendere il congedo di maternità **in caso di parto plurimo o partoriente pluripara**, e considerato che la presenza e il coinvolgimento del padre nelle responsabilità familiari è esponenzialmente più rilevante in caso di nascita di un secondo o ulteriori figli, si propone di **estendere** nei medesimi casi **di 1 o 2 giorni il congedo di paternità**.

- L'estensione **anche a lavoratori parasubordinati e autonomi** i congedi di maternità e parentali, **eliminando ogni riferimento a requisiti di anzianità contributiva**.
- L'introduzione di **uno strumento universale di sostegno economico alla maternità**, non vincolato a requisiti contrattuali, reddituali o contributivi. È uno strumento a garanzia di un livello essenziale di tutela per la donna puerpera, erogato automaticamente a seguito dell'iscrizione del bambino all'anagrafe, e correlato al riconoscimento della tutela previdenziale spettante, anche limitatamente all'eventuale importo differenziale. In termini tecnici, potrebbe essere esteso l'istituto già previsto dell'assegno di Stato (art. 75, Dlgs 151/01).
- Il riconoscimento della **copertura figurativa dei contributi** (in analogia a quanto previsto dalla legge per il congedo di maternità dall'art. 25, Dlgs 151/01) **per i periodi corrispondenti al congedo straordinario**, ex art. 42, comma 5, TU, verificatisi al **di fuori del rapporto di lavoro**, a condizione che il soggetto faccia valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.
- L'estensione del diritto al **congedo non retribuito per gravi motivi familiari** (ex art. 4, comma 2, legge 53/2000) **anche al lavoratore che ha utilizzato l'intero periodo di 2 anni di congedo straordinario** di cui all'art. 42, comma 5, Dlgs 151/01.
- l'estensione dei benefici previsti dalla legge (permessi, riposi e congedi di cui agli articoli 42, comma 5, Dlgs 151/01 e art. 33, legge 104/92) **al tutore o all'amministratore di sostegno** che si fa carico dell'assistenza al portatore di handicap in situazione di gravità, anche se non legato al disabile da vincoli di parentela o affinità;
- il riconoscimento **anche al lavoratore con handicap** in situazione di gravità gli istituti riconosciuti dalla legge al lavoratore che presta assistenza a un familiare disabile grave, e quindi: il diritto al congedo non retribuito di cui all'art. 4, comma 2, della legge 53/2000; il diritto a un congedo straordinario indennizzato in caso di documentabili e gravi necessità legate allo stato di salute, da fruire al termine del periodo di comporta;
- il riconoscimento al familiare o affine che assolve ai compiti di cura il diritto ai permessi lavorativi previsti dalla legge **anche nel caso di ricovero** del disabile in situazione di gravità, qualora l'assistenza da parte del familiare sia indispensabile ai fini terapeutici.

Riteniamo importante, inoltre, nella contingenza che vede una difficile implementazione delle **nuove procedure per l'accertamento delle invalidità e dello stato di handicap**, definire una **clausola di salvaguardia** che tuteli le famiglie con al proprio interno una persona disabile o non autosufficiente. Si propone, dunque, di garantire il diritto alle agevolazioni lavorative previste dalla legge 104/92 e dal Dlgs 151/01 ai lavoratori:

- decorsi 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di accertamento, per i malati oncologici;
- decorsi 90 giorni dalla presentazione dell'istanza di accertamento, negli altri casi, su presentazione al datore di lavoro e all'istituto previdenziale di una certificazione provvisoria (art. 2, comma 2, legge 423/93);
- senza interruzione alcuna, nelle more della comunicazione dell'esito, in caso di rivedibilità.

Ovviamente, una volta che il sistema sia entrato a regime generando procedure di accertamento e revisione tempestive, tale norma diverrebbe inoperante e non comporterebbe alcun onere aggiuntivo.