

## **Impatto di genere nel passaggio dal sistema retributivo al contributivo**

Contributo della CISL a cura di:

- Dipartimento Democrazia Economica, Economia Sociale, Fisco, Previdenza, Formazione Sindacale
- Dipartimento Politiche Migratorie Donne e Giovani

### *Situazione in Italia*

Nel nostro Paese l'accesso delle donne nel mondo del lavoro, complice anche la crisi, è al di sotto del livello medio europeo con un tasso di occupazione fermo al 46% come media nazionale e con punte sotto il 35% nel Mezzogiorno. Sono circa 9 milioni le donne che non lavorano. Il dato ci colloca al penultimo posto in Europa e tutto ciò incide anche sul piano economico in ben 8 punti di PIL in meno. A ciò si aggiungano gli effetti che tale situazione determina sui tassi di natalità e di povertà delle famiglie, in particolare quelle con figli e/o anziani.

Promuovere l'occupazione femminile è, dunque, una priorità non solo per ragioni di parità e di pari opportunità uomo-donna ma anche per ragioni economiche e sociali. Una maggiore occupazione femminile equivale anche ad una minore vulnerabilità sociale: una donna che non lavora non fa figli! Una famiglia con due redditi, oltre ad avere maggiori capacità di spesa e di risparmio è conseguentemente meno esposta ai rischi derivanti dalla instabilità del mercato del lavoro.

Sostenere l'occupazione femminile significa anche preservare le donne dal rischio elevato di emarginazione e penalizzazione sul piano previdenziale. A tale riguardo vale la pena ricordare che tale rischio è anche contenuto nel *Libro Verde "Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa"* recentemente elaborato dalla Commissione europea nel quale si sottolinea che in tema di disparità uomini-donne *"i contratti atipici riguardano prevalentemente le donne, che guadagnano meno degli uomini e interrompono la carriera più spesso degli uomini per assumere responsabilità familiari"*. La conseguenza di tale percorso è che le donne hanno pensioni tendenzialmente più basse e il rischio di povertà aumenta tra le donne anziane che vivono più a lungo.

Come Cisl riteniamo che per elevare il tasso di partecipazione femminile alla vita economica, sociale e nel mercato del lavoro - in termini di ingresso come in termini di permanenza - sia necessario adottare adeguate **politiche di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro e politiche di welfare** orientate alla rottura della dicotomia vigente

tra lavori femminili e maschili e, soprattutto, dirette a promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali all'interno della famiglia.

Si tratta di determinare un vero e proprio cambiamento culturale che punti a “defemminilizzare il lavoro di cura” che non deve essere attività esclusiva delle sole donne, come, invece purtroppo conferma una recente indagine Istat secondo cui all'interno della coppia il 76,2% del lavoro familiare è coperto dalle sole donne. La legislazione italiana è notoriamente tra le più avanzate in materia di congedi parentali sia in termini di tutela della maternità e della salute del nascituro ma anche per favorire la compatibilità del lavoro con gli impegni familiari. I dati, però, ci dicono che di fatto, dopo una maternità, la fruizione dei congedi parentali da parte degli uomini resta bassa, così come pure la richiesta di part-time con la conseguenza che le attività di cura dei bambini e degli anziani non autosufficienti e, più in generale, la gestione domestica pesa sostanzialmente sulle sole donne con tutto quanto ciò comporta in termini di interruzione/sospensione attività lavorativa, progressione di carriera e trattamento pensionistico.

In questo contributo, la nostra attenzione si è concentrata in particolare sui seguenti aspetti: il ruolo della contrattazione, l'ecosistema della conciliazione, gli incentivi alla genitorialità, gli effetti della discontinuità del lavoro sulla previdenza, le problematiche determinate dal lavoro di cura.

### ***Ruolo della contrattazione***

La contrattazione collettiva, in particolare quella di II° livello aziendale e/o territoriale può svolgere uno straordinario ruolo di supporto alla parità uomo-donna, ad esempio, coniugando l'esigenza di sistemi di protezione dell'occupazione femminile con il tema degli ammortizzatori sociali, degli strumenti di integrazione del reddito, della formazione e, più in generale, delle politiche attive per il lavoro. Il sistema degli enti bilaterali può offrire a questo proposito contributi, idee e strumenti ma deve progredire sul terreno delle prestazioni e dei servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione, ad esempio finanziando corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; riqualificando la professionalità delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; sviluppando modalità di sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, favorendo la ricollocazione nel mercato del lavoro.

La contrattazione di secondo livello può offrire interessanti elementi di flessibilizzazione degli orari di lavoro, e non solo, attraverso misure che:

- **liberino il tempo** tramite accordi con aziende che prevedano convenzioni per la fornitura di vari servizi per i dipendenti sia a domicilio che presso il luogo di lavoro (es. asili nido aziendali);

- **articolino diversamente il tempo**, come il part-time volontario e reversibile, gli incentivi al part-time lungo, il job sharing, la flessibilità di entrata e uscita, la banca delle ore, il telelavoro, e inoltre congedi, aspettative, permessi, orari autogestiti, orari personalizzati;
- **coinvolgono il territorio** con il coordinamento degli interventi per quello che riguarda il Piano dei tempi e degli orari, la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici, la presenza e accessibilità di servizi per la famiglia e loro organizzazione; banche del tempo;
- **supportino** il rientro dalla maternità/paternità, tramite l'aggiornamento, la formazione, i percorsi di carriera.

### *L'ecosistema della conciliazione*

Occorre avviare confronti a livello regionale e provinciale con le imprese e le istituzioni per costruire un vero e proprio "ecosistema della conciliazione" attraverso la costituzione di Tavoli di Concertazione sulle Politiche di Genere dove si possano affrontare congiuntamente temi inerenti lo stato sociale e il mondo del lavoro.

La concertazione a livello territoriale/aziendale attraverso gli enti bilaterali può diventare fondamentale per intercettare le criticità e per individuare canali di finanziamento di progetti.

### *Incentivi a sostegno della genitorialità*

L'aiuto dell'uomo in caso di maternità è, senza dubbio, un valido strumento di condivisione della responsabilità. Per questo, la Cisl pensa che il congedo debba essere ampliato ed incentivato economicamente, come previsto anche da recenti disposizioni comunitarie.

La cultura della corresponsabilità e della condivisione dei ruoli familiari potrebbe essere validamente sostenuta introducendo il congedo di paternità obbligatorio ed incentivando i padri con misure mirate, ad esempio, rafforzando, dal punto di vista temporale ed economico, il periodo del congedo parentale fruito dal padre lavoratore. Ricordiamo che oggi, il periodo di congedo parentale è retribuito al 30% ed è prevalentemente a carico di chi ha il reddito minore, ossia le donne. La copertura retributiva di tale congedo dovrebbe raggiungere almeno il 60% e, inoltre proponiamo la possibilità di introdurne una fruizione flessibile (a ore).

Inoltre pensiamo che sarebbe molto interessante prevedere sgravi fiscali per le aziende private che promuovono politiche di conciliazione.

### *Discontinuità lavorativa e previdenza*

La discontinuità lavorativa della donna è un fattore di grave criticità sia nel corso della sua vita attiva per gli effetti depressivi sul reddito sia, una volta pensionata, sul livello della rendita pensionistica. L'impatto della frammentazione delle carriere lavorative sulle prospettive previdenziali è particolarmente evidente con l'andata a regime del sistema di calcolo contributivo delle pensioni. In particolare la Gestione Separata Inps prevista dall'art. 2 comma 26 legge 335/1995 prevede un'aliquota contributiva più bassa rispetto a quella prevista nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti e quindi una maggiore debolezza previdenziale degli iscritti a questa gestione.

A tale riguardo la CISL ritiene che si dovrebbe agire su più fronti:

- per contrastare la discontinuità lavorativa, **promuovere la qualità del lavoro femminile** con lo sviluppo del ruolo dei servizi di intermediazione domanda-offerta di lavoro e la formazione che, oltre ad essere di qualità dovrebbe maggiormente rispondere all'effettiva domanda di lavoro del territorio e delle imprese,
- dal punto di vista **strettamente previdenziale** prevedere la copertura figurativa a fini pensionistici dei periodi di non lavoro a fronte di disoccupazione, maternità e cura familiare, in relazione al part-time prospettare una contribuzione figurativa ad integrazione per colmare la differenza contributiva rispetto al full-time nei confronti di chi svolge lavoro di cura, migliorare le prestazioni pensionistiche di coloro che percepiscono una pensione dalla sola gestione separata INPS.
- per quanto riguarda gli **ammortizzatori sociali**, potenziare e rendere strutturale l'indennità di fine lavoro, attualmente, solo sperimentale, a favore dei collaboratori finanziandola con un meccanismo di tipo contributivo che non deve gravare sul solo collaboratore/trice.

Un'attenzione particolare merita la persistente differenziazione delle aliquote contributive tra le varie tipologie di lavoro che finisce per determinare storture nel mercato del lavoro di cui le donne sono le vittime principali. Nel sistema contributivo la rendita pensionistica è strettamente legata al contributo versato, quindi, è necessario un atteggiamento estremamente equilibrato quando si immaginano misure che producono effetti sull'ammontare dei contributi previdenziali. La sollecitazione della CISL è quella di ridurre la forbice contributiva tra le forme di lavoro per evitare l'uso improprio della flessibilità contrattuale.

In generale, pensiamo che sia opportuno prevedere strumenti che, pur nel rispetto della sostenibilità del sistema previdenziale consentano di reintrodurre la flessibilità nell'accesso alle prestazioni pensionistiche e riteniamo indispensabile promuovere la previdenza complementare per qualsiasi tipologia di lavoro anche prevedendo sostegni statali o facenti capo all'autonomia regionale per i periodi di non occupazione (v. fondo del Trentino Alto Adige e Fondo Solidarietà veneto) per incrementare la pensione pubblica.

Infine, è necessario scongiurare il pericolo che siano applicate alle donne nei regimi previdenziali obbligatori coefficienti attuariali diversi e penalizzanti rispetto agli uomini come già accade nella previdenza complementare e come, peraltro, è già previsto per i riscatti nel sistema obbligatorio.

### ***Lavoro di cura e congedi***

Nonostante l'alto livello di tutela raggiunto dalla legislazione italiana in tema di maternità e congedi sussistono, tuttavia, ancora alcune carenze che a nostro avviso dovrebbero essere superate con riferimento anche alla previsione della copertura figurativa per i periodi di congedo parentale e per il lavoro di cura. In particolare per gli iscritti/le iscritte alla Gestione separata Inps sarebbe opportuno rimuovere il requisito contributivo ed estendere il congedo parentale a tutti gli iscritti a tale gestione, inoltre, i periodi di godimento delle indennità sono coperti da contribuzione figurativa il cui valore fa riferimento al reddito percepito e sconta le problematiche sollevate dalla applicazione del principio di cassa in luogo di quello di competenza. Tali limiti dovrebbero, quindi, essere superati.

Per le lavoratrici e lavoratori dipendenti, la Cisl propone di rimuovere il limite all'accredito della contribuzione figurativa piena anche per i periodi di congedo parentale successivi al 6° mese. Infine, per la valorizzazione previdenziale del lavoro di cura proponiamo che sia riconosciuto il congedo straordinario per cura del disabile grave anche al di fuori del rapporto di lavoro.

### ***Politiche redistributive per periodi di cura e sostegno alla famiglia***

Le forme di sostegno alla famiglia sono ampiamente insufficienti in Italia e scontano la dispersione ed inefficacia di molte misure e tale situazione finisce per penalizzare soprattutto le donne. Da un lato sarebbe necessaria, quindi, una razionalizzazione degli assegni di maternità e dall'altro per la Cisl sarebbe auspicabile l'adozione di uno strumento universale di sostegno alla maternità a garanzia di un livello essenziale di tutela per la donna puerpera, erogato automaticamente a seguito dell'iscrizione all'anagrafe del bambino 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 D.lgs.151/2001).

Inoltre, a sostegno del reddito della famiglia e quindi con effetti positivi anche sulla donna lavoratrice, la CISL propone l'istituzione del Nuovo Assegno Familiare (NAF) che prevede l'unificazione di assegni familiari e detrazioni fiscali. Esso considera la famiglia come unità di riferimento. Il NAF verrebbe erogato in forma monetaria



eliminando il sistema attuale delle detrazioni non godute che penalizza gli incapienti i quali non riescono a godere di benefici fiscali.

2 dicembre 2010