SCHEMA RELAZIONE TITTI DI SALVO
Un Paese per donne e uomini. Maternità libera scelta
“Lavori di cura: la strada del Welfare aziendale”
Sala del Refettorio, palazzo San Macuto, via del Seminario 76, Roma
14 luglio ore 14,30

1) Il senso di "Maternità libera scelta"

"Maternità libera scelta” è il titolo coniato l’anno scorso, per indicare una strada aperta dal gruppo parlamentare del Pd alla Camera e nel contempo un obiettivo da raggiungere attraverso la sequenza di riflessioni, indagini sulla realtà, traduzione in scelte e politiche.
Il primo evento costruito con queste modalità è stata appunto l'anno scorso la presentazione di una video inchiesta promossa dal gruppo Pd sulla maternità. (contenuta nella chiavetta in distribuzione). Una inchiesta condotta tra donne e uomini di diverse età e professioni, con l'obiettivo di indagare più da vicino domande nuove e bisogni nuovi di quelle persone di fronte alla scelta di mettere al mondo un figlio. Fuori dalla retorica e dagli stereotipi. “Maternità” libera scelta "annuncia dunque una ambizione politica: tradurre domande e bisogni, cioè gli ostacoli a quella scelta, in nuove norme per rimuovere quegli ostacoli. Una ambizione politica fondata su una convinzione di premessa: che la possibilità della libera scelta di maternità e paternità non sia un fatto privato, ma un interesse pubblico.

2) LA VIDEO INCHIESTA

L'incrocio tra domande e risposte. Una idea della rappresentanza

Nella video inchiesta, lavoro, certezze, futuro, solitudine, servizi sono state le parole usate per raccontare il proprio rapporto con la maternità e paternità delle persone intervistate. Soprattutto è emersa la certezza che la maternità nelle condizioni attuali sia un evento negativo e ostativo per la ricerca del lavoro e per il suo svolgimento. I dati Eurostat di qualche giorno fa, che indicano l’Italia come paese con il più basso tasso di natalità dell’Unione lo confermano e invitano a procedere velocemente su più piani. Proprio da quella videoinchiesta sono nate alcune delle scelte contenute nella riforma Madia, nel Job act, nella legge di

stabilità: scelte specifiche, non solo legate ad una cultura politica e ad una visione generale. Un modo di interpretare la rappresentanza come prossimità alle persone. Naturalmente la richiesta principale emersa è stata quella di lavoro stabile, decisivo per far maturare scelte di futuro delle persone. L'aumento dei posti di lavoro è fortemente legato a crescita e investimenti. Ma le prime risposte nel Job act ci sono

perché con il Job act risorse pubbliche sono state finalizzate agli sgravi contributivi e allo scorporo dall'Irap della componente lavoro, per favorire appunto il lavoro a tempo indeterminato e nell'insieme le riforme di sistema sono necessarie per far crescere il Paese e portarlo fuori dalla crisi, fuori dalle contraddizioni antiche che lo tengono ai margini della competitività europea: dagli scarsi investimenti in scuola e ricerca, alla dimensione delle imprese, al modello di specializzazione, alle differenze tra nord e sud. Ma servono politiche mirate che alle scelte di sistema affianchino altre scelte altrettanto di sistema: fare leva sulla quantità e qualità del lavoro delle donne è una di queste. Come prime risposte al senso di solitudine difronte alla scelta della genitorialità espresso da molte persone nell'inchiesta, abbiamo scelto e definito nella legge Madia l'utilizzo dell'anagrafe come luogo in cui alla denuncia dei nuovi nati venga consegnata la chiave d'accesso alla piattaforma Inps - costruita ad hoc - contenente tutte le informazioni sui diritti e trasferimenti di risorse legate alla condizioni di neo genitori, (sono in corso le disposizioni attuative a proposito del tempo lungo tra definizione e realizzazione delle norme). Alle domande di tempo, la risposta trovata è nelle novità sui congedi parentali del Job act e la strada, seppure ancora troppo timida, del congedo obbligatorio di paternità e i voucher per le baby sitter riconosciuti anche alle lavoratrici autonome; alla richiesta di norme sulla maternità diverse tra lavoro dipendente e autonomo, la possibilità di utilizzare in modo libero il periodo di congedo obbligatorio per maternità presente nel disegno di legge sul lavoro autonomo, in fase conclusiva al Senato. Al fondo di tutto ciò e in premessa la convinzione che la prima delle scelte necessarie fosse quella di riconoscere valore alla maternità: da qui il contrasto delle dimissioni in bianco contenuto nel Job act (dopo 7 anni di impegno per ottenerlo) e il riconoscimento del periodo di maternità obbligatoria ai fini dell'erogazione del premio di produttività nelle aziende. "Maternità libera scelta" è dunque anche il Manifesto di una intenzione politica. Per questo è serio che questa intenzione venga monitorata alla luce del rapporto tra intenzione e realizzazioni.

3) LAVORI DI CURA: la strada del welfare aziendale

In questo secondo appuntamento scegliamo quindi questo punto di vista, quello di "maternità libera scelta" tra i tanti possibili, anche per valutare lo stato del welfare e la necessita della sua riforma. Senza affrontare il macro tema, e cioè la discussione

connessa sull'universalismo assoluto delle prestazioni sociali del welfare europeo e l'universalismo selettivo. In particolare fermiamo l'attenzione su riconoscimento, valorizzazione, conciliazione e condivisione dei lavori di cura, oggi pressoché interamente sulle spalle delle donne, come scelte necessarie per la libera scelta di maternità o al contrario se assenti come ostacolo insormontabile, per la loro concentrazione in capo alle madri/figlie, all'ingresso e svolgimento del lavoro delle donne con le ricadute negative pesanti e note ormai sulla crescita del Paese.
Il costo dei servizi, la loro diversa diffusione territoriale, la rigidità degli orari della città e della vita lavorativa, vengono indicati dalle persone come elementi ostativi alla conciliazione vita lavoro fino a determinare l'uscita dalle donne dal lavoro dopo il primo figlio, anche perché si aggiunge all'indebolimento della rete familiare dei nonni inchiodati al lavoro dal prolungamento delle nuove regole previdenziali. Una uscita dal lavoro che l'Istat quantifica in 800000 donne.
Per questo l'obiettivo di questo incontro è contribuire ad approfondire un dibattito pubblico fuori dagli slogan. In particolare su una nuova generazione di politiche sociali fuori dal perimetro delle risorse pubbliche, il Secondo welfare, complementare al primo perché aumenta le risposte a rischi e bisogni sociali e personalizza quelle risposte e se e come le politiche di welfare aziendale aiutino ad andare nella giusta direzione.
E quindi se e come lo facciano le novità contenute nella legge di stabilità.
Con quali contraddizioni e eventuali correttivi necessari da apportare. Nella chiarezza della premessa che welfare aziendale né può né deve sostituirsi alle politiche di welfare; è invece una risposta aggiuntiva e personalizzata alla rete di protezione sociale generale. Una rete che per la stessa diversificazione di bisogni e nuove domande sociali, oltre che per vincoli di finanza, lo stato non può strutturalmente essere in grado di soddisfare.

4) LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 SUL WELFARE AZIENDALE

Intanto definiamo cosa è il welfare aziendale. Parliamo di interventi di carattere sociale in forma di trasferimenti monetari o servizi, alternativi alla retribuzione aziendale classica, proposti dalle imprese e liberamente scelte dalle persone in alternativa :dagli asili nido ,alle polizze sanitarie, alle ore di permesso per assistere i genitori, al telelavoro o lavoro agile. Quindi servizi, risorse o tempo.
Ricerche recenti sul loro impatto spiegano che da un lato migliorano clima aziendale e "fidelizzano le persone" dall'altro ricevono gradimento e valutazioni positive da parte delle lavoratrici e lavoratori quanto più si riferiscono ad interventi sulla vita quotidiana delle persone: conciliazione vita/lavoro; sostegno a genitorialità; cura degli anziani, oltre agli interventi più tradizionali e consolidati in tema di assistenza sanitaria e previdenza integrativa.

Certo non stiamo parlando di neo paternalismo industriale, concessione liberale di benefici, ma di una politica di responsabilità sociale delle imprese che per questo può godere di sconti fiscali da cui trae convenienza.
Nella legge di stabilità ci sono scelte diverse per incentivare il welfare aziendale. Sono tutte descritte nella scheda distribuita.

Le novità principali riguardano:
In alternativa a una bassa tassazione del 10 % sul premio di rendimento fino a 2000 euro annuo, la totale esenzione fiscale se la scelta dei lavoratori è per l'erogazione dell'equivalente in servizi;
- l'ampliamento della platea, lavoratori con una retribuzione fino a 50000 euro
- l'ampliamento del catalogo dei servizi a quelli legati alla genitorialità e alla cura
- il riconoscimento dei benefici non a servizi erogati volontariamente dall' impresa,ma contrattati.

Delle novità le più significative dunque riguardano:
- la nuova tipologia dei servizi più legati alla conciliazione/condivisione dei lavori di cura verso bambini e anziani con effetti moltiplicatori sul lavoro di altre donne
- la vicinanza alle domande personalizzate delle persone nel momento in cui i servizi riconosciuti sono quelli contenuti nelle piattaforme e negli accordi sindacali, costruite quindi sul rapporto diretto con le persone.

5) ANDARE AVANTI, COME?

La mia convinzione è che dal punto di vista del riconoscimento culturale e concreto dei lavori di cura la strada del welfare aziendale sia una strada molto importante da percorrere e incentivare arricchendo e favorendo tra i servizi possibili l'offerta di diverse tipologie di modalità di lavoro e di tempo: perché aiuta il lavoro delle donne e crea nuova occupazione.
Senza ignorare contraddizioni possibili. I confini aziendali del welfare aziendale possono determinare un aumento delle differenze tra lavoratori grandi e piccole imprese, automi e dipendenti, sempre vero e insito nella realtà, (a seconda di dove si lavora cambiano diverse condizioni) ma ciò è particolarmente delicato sul terreno della protezione sociale. Il punto è quanto la responsabilità pubblica sappia entrare su questo terreno monitorando e favorendo ad esempio una rete che consente alle piccole imprese, e quindi ai lavoratori di piccole imprese, di essere destinatari di benefici analoghi.
Oltre alle nuove regole per il lavoro autonomo presenti nel dl in discussione al Senato che norma anche lo Smart working.
E ancora le lacune del welfare si risolvono con le riforme. In queste ore alla Camera si sta approvando il primo piano nazionale contro la povertà. Non si

risolvono invece ignorando la strada del welfare aziendale che può svolgere una funzione complementare e soprattutto personalizzata che sarebbe impossibile richiedere alle risorse pubbliche di coprire, per ragioni di finanza ma anche di grande diversità delle domande delle persone.
Si tratta però:
- di monitorare, costituendo per esempio un archivio nazionale degli accordi di welfare aziendale
- di spingere quelli legati appunto al tempo e quindi alla conciliazione/condivisione dei lavori di cura che aiutano cioè "maternità libera scelta".
Quindi nella prossima legge di stabilità si possono immaginare interventi anche in questa direzione.
Tenendo ferma la necessità di aumentare i giorni obbligatori di congedo di paternità.
Di favorire fiscalmente il rientro delle donne dalla maternità per aumentarne la retribuzione e agevolare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi parentali, spesso non scelto anche per ragioni economiche.
Così come il riconoscimento dei lavori di cura dovrà avvenire anche dal punto di vista previdenziale, nella discussione in corso sulla previdenza, con accredito di contributi figurativi utili per maturare il diritto. Per esempio in relazione alla nascita di bambini.

6) LA DISCUSSIONE

Sul punto di oggi dunque e cioè sul rapporto tra lavori cura lavoro, scelta libera "maternità e paternità" e welfare aziendale parleremo:
con Monica D'Ascenzo, giornalista del Sole 24 ore,che dirige il "sole delle donne", vanta una competenza consolidata su questi argomenti e ci aiuterà quindi a condurre la discussione;

con Carlo Dell'Aringa, economista, docente di Unicatt e mio collega, che studia da tempo il tema ed è primo firmatario di una proposta di legge sui voucher sociali come strumento di allargamento dei servizi alla persona, serbatoio di nuova occupazione (femminile) oltre che di qualità di vita in sintonia ci esperienze;

con il prof. Pavolini docente Università di Macerata, che ha sviluppato negli anni una competenza specifica anche attraverso il monitoraggio delle esperienze di welfare aziendale realizzato dalla rivista delle Politiche Sociali del cui Comitato scientifico è componente;

con Riccarda Zezza, che ci propone un interessante punto di vista argomentato sulla maternità come formazione sul campo di leadership; con Donata Lenzi, capogruppo Pd della XII commissione Affari sociali che a questi temi si avvicina come legislatrice attenta alla qualità del Welfare;

con la ministra Maria Elena Boschi e con il nostro capogruppo Ettore Rosato.