

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

RELAZIONE TAVOLO DEL LAVORO

Introduzione discussione tavolo

La discussione del tavolo del lavoro si apre con il racconto dell'esperienza personale di Paola di Monza che ci porta subito a discutere di **orario flessibile**, di **lavoro agile** e di **fruibilità di scuole materne e primarie** nelle vicinanze dei luoghi di lavoro.

Orario flessibile

Emerge da qui chiaramente che gli orari dei luoghi di lavoro sono impostati su criteri maschili. Sarebbe necessario l'istituzione di orari flessibili per entrambi i genitori che potrebbero così alternarsi nelle attività di cura familiare.

Lavoro Agile

Abbiamo affrontato l'argomento Lavoro Agile chiarendo che la legge lascia alla contrattazione tra datore di lavoro e dipendente il regolamento degli orari, delle giornate, del tempo di disconnessione e della volontarietà o meno di accettare questa modalità di lavoro, fermo restando che la sicurezza della postazione è di competenza del datore di lavoro.

In molte realtà l'accordo sul Lavoro Agile viene fatto, ma non può essere fruito da tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici presenti nel sito, come fa notare Isabella di Pisa a proposito del CNR dove viene permesso solo per la categoria dei ricercatori, ma non per quella dei tecnici, inoltre il suo utilizzo da parte ad esempio delle lavoratrici è spesso visto come una discriminazione dalla componente maschile, in quanto sembra una concessione atta a creare disparità tra i sessi come fa notare Paola di Monza.

Enzo di Venezia contesta il meccanismo di valutazione del lavoro basato sul tempo e non sul risultato, argomento che si ricollega con l'apprezzamento per chi resta al lavoro oltre l'orario standard, quasi si voglia mantenere un controllo "visivo" sul/sulla dipendente e sulla sua attività.

Occorre puntare su una cultura del lavoro per cui non è necessario essere presenti a lungo in ufficio per essere considerati efficienti.

Richiesta part-time temporaneo per esigenze familiari

Potrebbe, secondo Enzo, essere una soluzione riscrivere la flessibilità del lavoro facendo in modo che chi ha necessità **per un determinato periodo di tempo di avere un part-time**, ne possa usufruire senza vederselo negato, **ma nel contempo abbia la certezza di poter tornare al suo orario iniziale** quando l'evento familiare che aveva portato alla richiesta si esaurisce.

Contributi figurativi e non

Nasce allora a questo punto una **discussione sul conteggio dei contributi durante i periodi di part-time oppure di maternità**, in questo caso parliamo anche di contributi figurativi, o di altre situazioni di interruzione o riduzione momentanea dell'attività lavorativa.

In previsione della "quota 100" questi tipi di contributi renderebbero difficile il suo raggiungimento da parte dei dipendenti, soprattutto delle donne.

Una proposta potrebbe essere quella del riconoscimento a pieno regime dei contributi anche per i periodi di riduzione dell'orario richiesti per motivi familiari come se l'orario fosse full-time.

Welfare pubblico (asili, ecc)

Accanto alla flessibilità del lavoro non può però mancare il potenziamento dei servizi di welfare pubblici, in primo luogo gli asili. Questa può essere anche affiancata dall'incentivazione della creazione di asili aziendali, anche qui rivedendo le normative di creazione di scuole materne private in quanto il costo di un piccolo asilo risulta difficilmente ammortizzabile e perde di efficienza.

STATI GENERALI DELLE DONNE

BOLOGNA, 27 OTTOBRE 2018

RELAZIONE TAVOLO DEL LAVORO

Maternità e paternità

Tornando alla maternità vista come un costo ulteriore da sostenere per le aziende e che quindi rende meno competitive le donne in fase di assunzione, pensiamo sia opportuno **riprendere in mano e approfondire la proposta Boeri** che voleva istituire la paternità obbligatoria, per equilibrare la competitività di entrambi i sessi in fase di assunzione.

La visione dell'accudimento dei figli, specialmente se neonati, è vista unicamente in prospettiva femminile, vedasi l'allattamento; perché non prevederlo anche per gli uomini?

Alessandro di Forlì fa notare che per alcune aziende neppure il tempo libero per il pranzo può essere liberamente fruito per la cura familiare e porta l'esempio della TecnoGym che pretendeva che la pausa pranzo comprendesse anche un'ora di attività in palestra per pubblicizzare le buone pratiche favorevoli al marchio aziendale.

Non mancano gli esempi positivi, la Orogel ha aperto un asilo aziendale interno.

Sappiamo però che in Italia sono registrati centinaia di CCNL, a volte decine per la stessa categoria di lavoro e questo ci porta a pensare di effettuare uno studio comparativo della legislazione nei vari Paesi Europei.

Sintesi

In sintesi quindi, proponiamo di organizzare il lavoro sui seguenti punti:

- **riprendere lo studio sul Lavoro Agile** (anche in collaborazione con Davide Serafin che aveva già visto l'argomento per la scrittura del Manifesto);
- **approfondire la legislazione sulla maternità degli altri Paesi Europei**;
- **effettuare uno studio comparato della legislazione sul lavoro dei Paesi Europei** evidenziando le buone pratiche a cui ispirarsi per riuscire a rendere gli ambienti di lavoro impostati su criteri non solo maschili;
- **riprendere la proposta Boeri sulla maternità e paternità**, con l'intento di preparare una proposta di legge che la comprenda e preveda i contributi full-time anche per i periodi part-time;
- **studiare e valutare**, una volta che sarà approvato il testo definitivo, **l'impatto della "quota 100" sul lavoro femminile**;

Nota su cronologia della legislazione femminile del lavoro

Alleghiamo a questa relazione una sintesi sulla cronologia della legislazione femminile del lavoro in Italia, sarebbe **importante suddividendosi il lavoro approfondire la conoscenza di ogni norma** in modo da affrontare un eventuale cambiamento legislativo in materia con la dovuta preparazione.

REFERENTI TAVOLO LAVORO

Cristina Cazzulo cristina.cazzulo@tin.it
 Claudia Moreni moreniclaudia@gmail.com