



Partito Democratico

11 novembre 2008

Donne e lavoro

Idee e proposte per sostenere l'occupazione femminile

Il seminario Il lavoro femminile. L'asso dello sviluppo e della modernizzazione del Paese. Un confronto con le categorie sociali, economiche, dell'associazionismo si è svolto a Roma lo scorso 15 luglio.

A pochi giorni dall'incontro abbiamo pensato di raccogliere alcune delle idee e degli spunti emersi, affinché la discussione possa continuare all'interno del Partito Democratico e della società italiana.

Nel corso del convegno abbiamo ascoltato molte voci: esponenti di associazioni di categoria, sindacati, rappresentanti delle istituzioni nazionali e locali, e del mondo accademico e della ricerca.

Adesso vorremmo che il dibattito si allargasse ulteriormente: sui territori, in occasione delle feste estive del Partito, nelle riunioni di associazioni e movimenti legati al PD. Ci auguriamo, inoltre, che questa esperienza possa avviare un innovativo metodo di lavoro, basato sull'ascolto, l'approfondimento dei contenuti, la condivisione delle idee e delle conoscenze.

Per noi l'occupazione femminile costituisce una priorità.

E come tale richiede un impegno, cognitivo e pratico, da parte della classe dirigente politica e dell'intero Paese. Una priorità, dunque. Meglio: un'urgenza, che implica un cambiamento di visione, quasi un capovolgimento, per iniziare a considerare le donne come una marcia in più del sistema economico e sociale.

Politiche per il lavoro, promozione dell'impresa femminile, conciliazione: sono la base di un dibattito che non deve valere solo per gli addetti ai lavori. Le misure contenute nella proposta di legge del PD, presentata al convegno e volta proprio a sostenere e a promuovere l'occupazione femminile, rappresentano un buon punto di partenza per la valorizzazione delle donne e lo sviluppo delle loro potenzialità: forti incentivi fiscali per le aziende che le assumono, sostegno alla flessibilità oraria e al part time, obbligo, per tutte le amministrazioni pubbliche, della presenza di donne nei CDA, in misura non inferiore a un terzo.

Tutti tasselli di un disegno complessivo fondato su un assunto imprescindibile: non si può più incappare nell'errore di considerare la "questione femminile" un tema puramente di genere. La portata della questione è ben più alta. In gioco ci sono le opportunità di sviluppo e di modernizzazione dell'intero Paese, l'attivazione di nuove competenze, la creazione stessa di nuovi ambiti occupazionali.

Solo mettendo in campo sistemi innovativi, modi differenti e non indifferenti di intendere l'occupazione femminile, possiamo dare una spinta decisiva verso le pari opportunità. Opportunità reali, opportunità concrete.

Vittoria Franco

Ministro ombra PD per le Pari Opportunità

Enrico Letta

Ministro ombra PD per il Welfare

Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale

Indice commentato

CAPO I

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE AL LAVORO DELLE DONNE

- Incentivi fiscali a favore delle madri lavoratrici dipendenti, autonome e parasubordinate (Art. 2)

Si introduce un nuovo e specifico incentivo fiscale in favore di tutte le donne con figli che a vario titolo lavorano - dipendenti, "atipiche" o autonome - nella forma di una detrazione IRPEF aggiuntiva, a titolo di sostegno alle spese sostenute per il pagamento di rette relative alla frequenza degli asili nido e per i servizi di assistenza familiare e cura di figli minori.

La detrazione è riconosciuta fino a un massimo di 400 euro per il primo figlio, più 200 euro per ciascun figlio successivo al primo, per i redditi non superiori a 15.000 euro. Tale limite si abbassa a 350 euro per il primo figlio, più 150 euro per ciascun figlio successivo al primo, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 30.000 euro. Infine, si abbassa gradualmente al crescere dei redditi al di sopra dei 30.000 euro, fino ad annullarsi in corrispondenza di un reddito personale della lavoratrice pari ad almeno 40.000 euro. L'incentivo fiscale è riconosciuto in misura maggiorata alle lavoratrici residenti nel Mezzogiorno.

- Misure di incentivazione e sostegno della flessibilità oraria e del part-time (Art. 3)

Al sostegno della flessibilità oraria e del part-time è dedicata la disposizione che incentiva i datori di lavoro privati a riconoscere la trasformazione, reversibile e su base volontaria, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, su richiesta delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, anche adottivi o affidatari, con figli fino a dodici anni di età ovvero fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione.

È inoltre disposta, per le sole lavoratrici dipendenti, la possibilità di richiedere al datore di lavoro - in alternativa al congedo parentale - la trasformazione reversibile del rapporto di lavoro a tempo pieno in un part-time, per un periodo massimo di due anni. L'incentivo, in tal caso è riconosciuto tanto ai datori di lavoro - in termini di abbattimento del costo del lavoro - quanto alle lavoratrici, giacché si prevede che i datori di lavoro restituiscano loro in busta paga una parte (fino ad un terzo) dei costi risparmiati.

- Proroga e incremento del credito d'imposta per l'occupazione femminile nelle aree del Mezzogiorno (Art. 4)

Si potenzia il credito d'imposta per l'occupazione previsto dalla Finanziaria 2007, prevedendo una proroga di tre anni della disciplina vigente, fino al 31 dicembre 2011, e un incremento dell'importo del credito fino a 600 euro per ciascuna lavoratrice e ciascun mese

di impiego.

- Incentivi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone che avviano o riprendono l'attività lavorativa dopo periodi dedicati alla cura della famiglia (Art. 5)

Si incentiva l'assunzione di persone over 35 che avviano o riprendono l'attività lavorativa dopo periodi dedicati alla cura della famiglia, attraverso il riconoscimento di specifiche agevolazioni fiscali al datore di lavoro che assuma tali soggetti a tempo indeterminato. La condizione richiesta è che la persona cui si offre lavoro si trovi in condizione di inoccupazione o disoccupazione da almeno due anni, durante i quali sia stata impegnata in lavoro di cura in favore di figli di età inferiore ai dodici anni, anche adottivi o in affidamento, di familiari disabili gravi o di familiari non autosufficienti.

- Formazione professionale e sostegno all'imprenditoria e all'autoimprenditorialità femminili (Art. 6)

Si integrano e si potenziano gli strumenti vigenti a sostegno della formazione professionale delle lavoratrici autonome e di promozione all'imprenditoria e all'autoimprenditorialità femminili.

CAPO II

SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE FAMILIARE

- Estensione e potenziamento dell'istituto del congedo parentale (Art. 7)

Si propone l'estensione e il potenziamento dei congedi parentali, prevedendo che le lavoratrici e i lavoratori possano accedere ai congedi parentali fino al terzo anno di vita del bambino, godendo di un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione, per i redditi fino a 35.000 euro per una famiglia di tre componenti. Tale limite è rimodulato al rialzo per le famiglie più numerose, sulla base dell'indicatore di situazione economica equivalente (ISEE). Per gli altri lavoratori, con redditi più alti, l'indennità è comunque elevata dal 30 per cento attuale al 50 per cento della retribuzione.

In entrambi i casi, il periodo massimo complessivo di congedo parentale di cui i genitori possono godere è esteso a dodici mesi, contro i nove attualmente ammessi.

Inoltre, per incentivare i padri ad utilizzare i congedi, si introduce un istituto del tutto innovativo: il congedo parentale aggiuntivo di tre mesi, fruibile dalla coppia solo se il padre ha fruito per almeno 4 mesi del congedo ordinario.

- Detrazione fiscale delle spese sostenute dalle famiglie per l'assistenza ai bambini e agli anziani (Art. 8)

Si potenziano le detrazioni IRPEF riconosciute alle famiglie per le spese legate all'assistenza e cura di figli minori e di familiari non autosufficienti.

- Assistenza di maternità individuale e conciliazione dei tempi nell'accesso ai servizi (Art. 9)

Le Regioni sono incentivate a realizzare servizi mirati al sostegno delle madri in situazioni di disagio economico-sociale. In particolare, si prevede che le donne in difficoltà possano

avere l'aiuto di apposite Assistenti di maternità, a partire dalla nascita del bambino fino al suo accesso all'asilo nido. Nello stesso contesto, si propone l'allungamento e la flessibilizzazione degli orari di apertura degli asili e delle scuole e, in generale, di tutti gli uffici pubblici che rendono i principali servizi ai cittadini.

- Rifinanziamento del Fondo nazionale per gli asili nido (Art. 10)

Si dispone un incremento delle risorse stanziato per l'attuazione del "Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi", nella misura di 100 milioni di euro per l'anno 2008 e di 200 milioni di euro in ragione d'anno per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, al fine di conseguire l'obiettivo di assicurare entro cinque anni la copertura del servizio di asili nido su tutto il territorio nazionale per almeno il 25 per cento dei bambini tra 0 e 3 anni, in attuazione degli obiettivi di copertura territoriale fissati dal Consiglio europeo di Lisbona del 23-24 marzo 2000.

CAPO III

MISURE PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

- Obbligo di equilibrata rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione delle società a controllo pubblico (Art. 11)

Si introduce l'obbligo, per tutte le amministrazioni pubbliche che detengono direttamente o indirettamente il controllo di società, di assicurare una equilibrata rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e negli altri organi societari, in misura non inferiore ad un terzo.

- Obbligo di valutazione del rispetto della parità di genere in sede di aggiudicazione delle gare di appalto (Art. 12)

Si impone, inoltre, un obbligo di valutazione del rispetto della parità di genere da parte di tutte le amministrazioni pubbliche che svolgano gare di appalto, con la previsione di una riserva di punteggio per le imprese in possesso del "Certificato di qualità delle politiche di genere".

- Certificato di qualità delle politiche di genere (Art. 13)

Quanto alle società private, al fine di promuovere un'equilibrata partecipazione delle donne agli organi societari e ai ruoli dirigenziali, si prevede l'istituzione di un apposito "Certificato di qualità delle politiche di genere" per quelle imprese che, nell'ambito degli statuti o dei codici etici adottati, prevedano l'adozione di piani triennali per il raggiungimento di una equilibrata rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione, negli altri organi societari e nei ruoli dirigenziali.

CAPO IV

OBBLIGO DI VALUZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE DELLA LEGISLAZIONE

- Valutazione dell'impatto di genere (Art. 14)

In via del tutto innovativa si introduce anche nell'ordinamento italiano la valutazione obbligatoria dell'impatto di genere di ciascun provvedimento legislativo.

La valutazione dell'impatto di una disposizione normativa rispetto al genere permette di valutare, sulla base di specifici criteri rilevanti rispetto al sesso, la situazione presente e i prevedibili effetti conseguenti all'introduzione della stessa disposizione. Tale valutazione è resa necessaria sia ex ante, in sede di adozione, sia ex post, in sede di attuazione e applicazione.

- Monitoraggio delle ricadute degli investimenti pubblici (Art. 15)

Si prevede una modifica al "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", al fine di ricomprendere l'esame delle ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici in materia di occupazione e formazione nei contenuti della relazione che il Governo rende al Parlamento sul monitoraggio dell'applicazione delle politiche di pari opportunità.