



1 marzo 2012

**Sessione IV - Tra lavoro, nuova domanda sociale e responsabilità familiari**

**'Introduzione' di Marina Boni**

---

**PER UNA GENITORIALITA' ALTERNATA E E PRATICABILE**

L'ambizione di delineare uno scenario futuro per un welfare di qualità non può assolutamente prescindere dall'affrontare il nodo cruciale del calo demografico, collegato ad una diminuzione di fecondità costante, in rapporto ad una strategia di conciliazione nel sistema "Famiglia -Lavoro" finalizzata ad una genitorialità alternata realmente praticabile.

Un tentativo di elaborazione complessivo è avvenuto in Italia già nel 2000, con la L.53, sviluppatosi poi nel Testo Unico per la tutela della maternità e paternità, Dlgs. 151/2001, sotto la duplice spinta di due significativi fattori: un'aspirazione riformatrice di stampo governativo e l'influsso della normativa europea, nella prospettiva di incentivare l'occupazione femminile, con modalità di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, e redistribuzione dei ruoli nell'accudimento.

Con il T.U. si è aperto un cantiere di elaborazione politico- sociale che non può prescindere dal confronto con questo corpus di norme in materia e con la sua effettiva traduzione nella contrattualità, sia nel settore pubblico che in quello privato, oltre che in quello autonomo e libero professionale.

Dal nostro punto di vista di patronato, come osservatorio sociale attento e ramificato nel territorio, abbiamo monitorato nel tempo l'effettiva rispondenza alla domanda individuale e collettiva, saggiando "in vivo" e testando il divario tra teoria e prassi, aspirazione normativa e realizzazione nella realtà quotidiana.

**BILANCIO DI DIECI ANNI DI T. U. Luci ed ombre**

Per quanto riguarda la tutela della maternità e paternità nel lavoro subordinato, il T.U. ha conseguito risultati apprezzabili, armonizzando, incorporando e razionalizzando l'intera normativa precedente, prefigurando inoltre ipotesi di alternanza lavoro/ figli degne di nota e ricche di suggestioni.

L'ispirazione originaria (la ratio), prima della L.53 e poi del T.U., si manifesta nell'esplicito e dichiarato progetto di uno scambio dei ruoli padre/ madre nella cura dei figli, in un ampio contesto collegato inoltre ai tempi delle città ed alle necessità formative al rientro in produzione.

A questo primitivo impianto, sufficientemente ben strutturato, si è via via aggiunta e solidificata una produzione giurisprudenziale di grande valore e di ampio respiro, anche Costituzionale.

Esempio significativo, la raggiunta e totale parificazione, ai fini del diritto e sul versante economico, dell'adozione e dell'affidamento, alla maternità ed alla paternità biologica. Questa conquista di civiltà, che equipara una maternità e paternità elettive a quelle naturali, apre un'ulteriore prospettiva



all'alternanza delle figure genitoriali, depurate dalla mera biologia e dalle conseguenti incrostazioni sociali e culturali.

Nel T.U. si rileva tuttavia un profondo divario per quanto riguarda il lavoro subordinato rispetto a tutte le altre molteplici tipologie lavorative, precarie e discontinue, per tutte quelle parvenze di lavoro labili e sfuggenti, in cui la tanto invocata flessibilità è unicamente da parte dei datori di lavoro, a senso unico, ed impedisce ogni progetto di vita ed ancor di più di proiezione nel futuro, di procreazione. Quando la crisi economica morde e mina le stesse basi dell'esistenza, pur di avere una possibilità di sopravvivenza, si finisce per rinunciare alla conciliazione lavoro e famiglia. La legge 30/2003 ed i decreti applicativi hanno polverizzato e frammentato il mercato del lavoro, rendendo inesigibili per i soggetti coinvolti i diritti da poco sanciti per il lavoro dipendente. Secondo numerose teorie circolanti in alcuni ambienti (vedi Conferenza Nazionale della Famiglia), la famiglia è diventato l'unico ammortizzatore sociale funzionante, a scapito non solo di un welfare avanzato, ma di quello traballante già esistente, con un ritorno individuale alla tipica arte italiana "di arrangiarsi" (vedi la recente ricerca "NEET")

#### IL NOSTRO OSSERVATORIO DI PATRONATO

Molti diritti sono rimasti sulla carta, e la normativa spesso non si è avverata. Conquiste che parevano consolidate ed indiscutibili, sono state negate o rese inesigibili da resistenze burocratiche e volontà coercitive inimmaginabili, complice la crisi economica ed il ricatto occupazionale.

ILLUSTRAZIONE DI ESEMPI DEL NOSTRO LAVORO QUOTIDIANO, CASI CONCRETI, dal congedo obbligatorio delle metalmeccaniche (vedi Fiat di Termoli – Contratti Rai- Assegni di ricerca-Dimissioni in bianco), al rifiuto del part-time nella grande distribuzione, agli ostacoli per i permessi orari per allattamento in molti tipi di aziende.

Dati CNEL (recente Conferenza sul lavoro delle donne.....)

ISTAT (ultime elaborazioni...)

La vicenda delle lavoratrici prapubordinate, iscritte alla Gestione separata Inps, platea che sappiamo vastissima e composta prevalentemente da giovani in età procreativa, mette in luce un tortuoso percorso normativo, contrattuale e sociale di simbolica evidenza.

Si è assistito ad una deflagrante dicotomia tra una devastante crisi economico-sociale e l'elaborazione di diritti e tutele ideate per tempi migliori.

Se neanche il congedo di maternità obbligatoria viene pacificamente riconosciuto, di quale "flessibilità parentale" e di quale paternità responsabile stiamo ragionando?



## LA MONTAGNA HA PARTORITO UN TOPOLINO.

Il famoso “Collegato lavoro ( L.183/2010,art.23)” prevedeva un decreto, poi emanato, con la finalità di riordinare tutta la materia dei congedi, permessi ed aspettative. In sintesi, un nuovo T.U.

Si è favoleggiato di congedo parentale ad ore, di retribuzione dignitosa per i periodi di congedo parentale, poi si è invece “optato per un ' impostazione minimale e settoriale”che si è confusa nel crollo delle rovine e nello sfacelo generale. Infatti nel decreto legislativo 119 del 18.7.2011 le modifiche annunciate sono state minimali e si sono limitate a recepire le affermazioni delle Supreme Coorti.

## LO STATO DELL' ARTE ATTUALE.

Proposte in parlamento e dibattito nel Paese.

## NIENTE “MAMMO”

Nei mesi scorsi sembrava che in Italia il congedo obbligatorio per i papà lavoratori stesse per diventare realtà da un momento all'altro. E invece, i ministri dell'Occupazione e degli Affari Sociali dell'UE (Consiglio Epsco) hanno bloccato la direttiva europea sulle lavoratrici madri ed i lavoratori padri, che oltre al congedo obbligatorio per i papà metteva sul piatto importanti questioni di salute e di retribuzione durante i congedi di maternità e paternità. Inoltre, nel nostro paese alcune proposte di legge bipartisan si sono arenate ( legge Mosca, ed altri).

Il nodo del congedo obbligatorio per i padri, pur nella sua timida formulazione-in Italia si parla di quattro (!) giorni, serve ad aggredire lo stereotipo culturale e diffuso che vede esclusivamente la donna unica attrice dell'evento primario. Introducendo l'obbligo dell'astensione paterna dal lavoro almeno nei giorni cruciali della nascita del figlio, non solo si rompe un tabu' fortemente radicato nel nostro immaginario collettivo e nella nostra organizzazione sociale ma si apre una riflessione su nuovi scenari culturali, economici e sociali.

Intanto, i lavoratori padri coscienti e responsabili chiedono di stare vicino alle madri, spesso ricorrendo ad istituti impropri, come permessi generici o ferie, per essere presenti almeno al momento del parto. Alcuni contratti, nel silenzio della normativa,sono arrivati a prevedere un giorno o al massimo due di assenza lavorativa.

Il ruolo di monitoraggio sul territorio e la capacità di intercettare la domanda di bisogno sociale in materia ci permettono, come Patronato, una visione che coagula interessi ed aspettative, necessità ed aspirazioni, che possono suggerire un percorso di utilità collettiva.

Non va assolutamente tralasciato il discorso della maternità e paternità come diritti universali, magari a carico della fiscalità generale. Sono moltissime le ipotesi da considerare, visto che oggi, per



le lavoratrici ed i lavoratori saltuari, precari e discontinui il T.U. prevede solo l'assegno di maternità dello Stato e quello del Comune, mentre per i disoccupati non vi è alcun aiuto da parte dello Stato, se si eccettuano alcune normative regionali particolarmente avanzate e palliativi di dubbia utilità come il "bonus bebe'."

#### CULLE VUOTE SOLUZIONI RADICALI NECESSARIE

Ed ora? La maternità come diritto universale e non collegata al lavoro? A carico della fiscalità generale? Le culle vuote richiedono ripensamenti radicali, non rimedi parziali. Non è certo mio compito, e neanche del nostro gruppo, dare risposte, ma è vitale che ci interroghiamo collettivamente su quali linee di intervento potrebbero essere più efficaci, muovendo dal contesto analizzato, per favorire un welfare equo per entrambe le figure genitoriali e promuovere una migliore qualità dei tempi di vita e di lavoro a beneficio dell'intera società nel suo complesso.