



ADAPT

Bollettino 25 maggio 2007, n. 20

Women at work: una road map gender sensitive

Sommario: 1. Premessa. – 2. Agevolazioni fiscali e contributive. – 3. Politiche istituzionali, concertazione e contrattazione.

1. È crescente l'interesse verso la possibilità di promuovere il lavoro femminile nel nostro Paese attraverso misure di detassazione. Alcune proposte di studiosi hanno dato vita ad un dibattito sul quale interveniamo con proposte concrete. Il problema è quello di una maggiore occupabilità delle donne anche attraverso un alleggerimento del costo del lavoro, con l'obiettivo di promuovere uno scatto al tasso di occupazione femminile in Italia ora pari al 46,3%, tra i più bassi dell'Ocse (contro una media del 56% della UE a 27), mentre l'agenda di Lisbona indica un *target* del 60% entro il 2010. In diversi contesti politici si invoca la necessità di una tastiera di interventi (a maggior ragione nell'anno in corso dedicato dalla UE alle politiche di Pari Opportunità) senza contestualmente però costruire una organica proposta. L'idea quindi è quella di sperimentare un percorso di *Road Map*, nel tentativo sia di contribuire alla riflessione concettuale sul tema dell'occupabilità femminile, sia di arricchire gli ambiti di realizzazione e le pratiche orientative ed evolutive cogliendone le possibili declinazioni operative per il mercato del lavoro femminile. Si tratta di mettere in campo un mix di agevolazioni fiscali e contributive e di politiche istituzionali e di concertazione e contrattazione, chiamando in causa tutti i soggetti interessati.

2. Agevolazioni fiscali e contributive:

a) per favorire il lavoro delle donne si propone di togliere dalla base imponibile dell'Irap il costo del lavoro della manodopera femminile. Il problema è aperto da tempo, anche in sede UE. Fino ad ora non si è fatto, per questioni di carattere finanziario, essendo l'Irap la principale fonte di finanziamento del SSN ed un'imposta destinata a livello regionale. Agire sull'Irap, cominciando dalle donne, farebbe bene tanto all'occupazione femminile quanto alle imprese;

b) occorre sostenere lo sviluppo del part-time, potenziando le tutele previdenziali. Pertanto, alla lavoratrice (e al lavoratore) part-time si potrebbe consentire un'opzione in più in materia di conferimento e allocazione del t.f.r. Se vuole potrebbe destinare la propria quota all'Inps per rafforzare la sua posizione contributiva nell'ambito della previdenza obbligatoria;

c) fondamentale è rafforzare le tutele specificamente femminili intervenendo sui periodi di astensione obbligatoria per maternità: i relativi mesi verrebbero moltiplicati per 1,2, mentre per le persone assunte in sostituzione di una lavoratrice in maternità sarebbero previsti regimi di contribuzione figurativa, allo scopo di ridurre i maggiori oneri per l'occupazione femminile;

d) si estende la regola della totalizzazione anche per gli iscritti al fondo responsabilità familiari presso l'Inps allo scopo di potersi avvalere, senza dover ricorrere ad onerose ricongiunzioni, di spezzoni contributivi connessi a precedenti attività lavorative abbandonate.

3. Politiche istituzionali, concertazione e contrattazione:

a) la Commissione delle pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio presenta con periodicità biennale un rapporto al Parlamento sull'occupazione femminile dal punto di vista quantitativo e qualitativo; il rapporto è finalizzato a realizzare gli obiettivi della Strategia di Lisbona entro il 2010 e a monitorare gli stati di avanzamento;

b) premesso che l'obiettivo è quello di avere gruppi dirigenti (nelle imprese private, nelle amministrazioni e negli enti pubblici), in cui i rapporti di genere siano tendenzialmente proporzionali alla composizione della forza-lavoro, i datori di lavoro possono volontariamente sottoporsi ai piani per la valorizzazione del lavoro femminile presentando alla Commissione delle pari opportunità un programma di promozione e



ADAPT

Bollettino 25 maggio 2007, n. 20

qualificazione delle donne, presentando degli obiettivi poliennali con le relative modalità di realizzazione (preventivamente concordati con le organizzazioni sindacali). Questi piani possono ricevere contributi finanziari a vario titolo (formazione professionale, ecc.), ma l'interesse principale per l'azienda deve essere il riconoscimento pubblico. Tali processi possono essere realizzati anche per una molteplicità di imprese a livello territoriale, con piani promossi dai soggetti collettivi rappresentativi;

c) un impegno a favore dell'occupazione femminile non deve limitarsi soltanto al momento dell'accesso, ma deve tutelare le lavoratrici durante il percorso di lavoro, allo scopo di superare le differenze di carattere retributivo che sono la conseguenza di un'effettiva discriminazione sul versante della carriera. La questione potrebbe essere affrontata con il metodo degli studi di settore.

Si tratterebbe in sostanza di promuovere analisi per individuare, nel *trend* di alcuni anni, il differenziale salariale uomini/donne nelle medesime qualifiche e inquadramenti. Su questa base, alla luce degli elementi emersi, bisognerebbe intervenire con azioni positive, con l'obiettivo di realizzare la qualificazione del lavoro femminile e quindi una più equa retribuzione. L'azienda impegnata in quest'iniziativa (con certificazione universitaria) acquisterebbe un titolo in più negli appalti pubblici.

d) le politiche per la parità di genere diventano oggetto del confronto-esame congiunto di cui alle prime parti dei contratti collettivi;

e) nelle aziende con più di 250 dipendenti, laddove sono presenti, in una certa misura, delle lavoratrici, è istituito il «delegato alla parità» col compito di rappresentare alla direzione i casi di discriminazione e con l'obiettivo di risolvere il più possibile le eventuali controversie.

In conclusione, le compensazioni per queste risorse andrebbero trovate nella c.d. distribuzione del tesoretto (ovvero del *surplus* di entrate fiscali) di cui si parla in queste settimane ovviamente attingendo alle risorse ritenute strutturali. Per questi motivi le idee vanno lanciate presto. Certo, il *surplus* non può coprire tutto. Ma l'occupabilità delle donne è la «questione» da risolvere del nostro mercato del lavoro. Se non ora, quando?

Alessandra Servidori

*Componente Collegio Istruttoria Ministero del Lavoro contro le discriminazioni
Collaboratrice Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi»*