

Memoria depositata in occasione dell' Audizione presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica relativa al Disegno di legge n.1428 recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Luigi Sbarra - Segretario Confederale Cisl

Roma 23 aprile 2014

PREMESSA

Il disegno di legge delega in esame mostra una eccessiva genericità, frutto della assenza di scelte precise, almeno su alcune delle diverse questioni che affronta, evidenziando addirittura qualche contraddizione.

Un esempio di questo atteggiamento è l'articolo relativo alle tipologie contrattuali, che sembra prendere atto dell'impossibilità di realizzare l'annunciato contratto unico, e ripiega su una mera ricognizione delle tipologie contrattuali, con eventuale semplificazione ed eventuale introduzione di contratti a tutele crescenti, senza un obiettivo chiaro ed utile per la crescita dell'occupazione, per giunta lasciando fuori la questione del contrasto al falso lavoro autonomo e delle tutele al lavoro autonomo scelto.

Altro esempio è la delega sui servizi per l'impiego, dove positivamente si opta per l'Agenzia nazionale, ma non se ne traggono tutte le conseguenze.

Inoltre le scelte, o le "non scelte", sono evidentemente condizionate dalla situazione del bilancio pubblico che ostacola fortemente la realizzazione di alcune delle piste di lavoro annunciate dal Governo.

L'espressa previsione che tutti gli interventi ipotizzati nell'articolato in esame siano possibili a condizione che gli stessi non determinino oneri nuovi o aggiuntivi di finanza pubblica, ragione per cui viene affermato che l'eventuale attuazione di criteri di deleghe comportanti costi aggiuntivi potrà avvenire solo a seguito di una verifica delle altre deleghe da cui dovranno risultare effetti positivi di finanza pubblica ai fini di una eventuale compensazione, solleva la primaria questione della reale compatibilità tra le misure contemplate e le coperture economiche previste.

Un esempio è dato dalla delega relativa agli ammortizzatori sociali dove, mentre è chiaro l'intento di voler allargare il perimetro delle tutele, non vengono esplicitate del tutto le modalità, lasciando intendere che tale allargamento dovrà essere compensato con alcune decurtazioni sulle durate.

Lo stesso può dirsi per quanto riguarda l'intento di allargare le tutele per la genitorialità.

Infine il disegno di legge, pur affrontando tematiche relative alle politiche del lavoro, soltanto in tre punti fa esplicito riferimento al dialogo con le parti sociali e/o alla contrattazione:

- nell'art. 2, per quanto riguarda l'Agenzia Nazionale dell'Impiego, si parla di "coinvolgimento delle parti sociali" senza ulteriori specificazioni;
- nell'art. 4 - rispetto all'ipotesi di un "compenso orario minimo" per tutti i lavoratori subordinati - si dice (in modo più puntuale rispetto al punto precedente) "previa consultazione delle parti sociali".
- nell'art. 5 comma 2 punto d, si parla di: "..incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità di orario...."

Le previsioni di cui sopra appaiono del tutto insufficienti rispetto alle tradizioni di concertazione e al ruolo consolidato delle parti sociali nel nostro paese.

Questa prassi appare anche inadeguata rispetto agli stessi principi della nostra Costituzione (*cf. artt. 35, 36, 39*) ed a quelli dei Trattati dell'Unione Europea (*Trattato funzionamento U.E. artt. 151, 152, 154*).

Naturalmente queste osservazioni prescindono dalla questione centrale, che è sotto gli occhi di tutti: quel che manca è la ripresa dell'occupazione, che auspichiamo sia in parte aiutata dall'irrobustimento delle buste paga deciso pochi giorni fa e da altri provvedimenti del Governo, ma sulla quale, come andiamo ripetendo da tempo, poco influsso possono avere i continui interventi sulle regole del lavoro, al di là del necessario allargamento delle tutele e del decollo delle politiche attive del lavoro.

Continuare, ad ogni cambio di Governo, a mettere mano a riforme appena varate e che ancora non hanno avuto modo di dispiegare alcun effetto, rischia di essere inutile, se non addirittura dannoso, creando attese ed incertezze.

Sul mercato del lavoro non servono ulteriori riforme, è piuttosto preferibile parlare di ritocchi laddove necessario.

Continuiamo a ripetere, come Cisl, che il vero carburante necessario alla macchina del lavoro per rilanciare l'occupazione e' rappresentato dalla ripartenza degli investimenti pubblici e privati, da un nuovo disegno di politica industriale, dalla piena utilizzazione e ottimizzazione delle risorse comunitarie, affrontando e superando i tanti colli di bottiglia che frenano la crescita come l'alto costo dell'energia, il faticoso e proibitivo accesso al credito, l'eccessivo peso della tassazione fiscale, il disordine burocratico e amministrativo, i mancati investimenti per le infrastrutture, i tempi lunghi della giustizia, soprattutto quella civile .

Art. 1 Delega al Governo in materia di ammortizzatori sociali

Con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, partiamo dall'ultimo dei criteri indicati dalla delega che, facendo riferimento alla "revisione dell'ambito di applicazione" della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà introdotti dall'articolo 3 della legge 92/2012, ci offre l'opportunità per una considerazione di sistema, pur non consentendo una valutazione compiuta a causa della formulazione del tutto generica.

Fermo restando che siamo convinti sostenitori della necessità di estendere la possibilità di fruizione della cassa integrazione a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla dimensione aziendale e dal settore, riteniamo opportuno perseguire obiettivi possibili e realizzabili, da una parte

tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, dall'altra delle disponibilità politiche e delle diverse posizioni in campo.

Ci limitiamo dunque a ribadire che i Fondi bilaterali di solidarietà rappresentano al momento la via realisticamente più percorribile per offrire un sostegno alle sospensioni di attività nei settori esclusi dalla cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, sostegno finanziato con risorse contrattuali e gestito con modalità flessibili perché stabilite dalla contrattazione e diversificate in base alle effettive esigenze dei singoli settori.

Fino ad ora sono stati siglati accordi nell'artigianato, nei trasporti (volo ed autoferrotranviario), nel settore assicurativo-bancario, nel settore degli studi professionali.

La nascita dei Fondi in tutti i settori scoperti consentirebbe di superare, a partire dal 2017, come previsto dalla stessa legge n.92/2012, la cassa integrazione in deroga che, come è noto, è a carico della fiscalità generale. Tuttavia la legge 92 non ha previsto alcun sostegno pubblico, che sarebbe invece importante poter affiancare alle risorse contrattuali per facilitare la transizione verso il nuovo sistema. Allo stesso tempo la possibilità che anche le aziende coperte dalla normativa vigente costituiscano il/i loro Fondo/i ed a prescindere dal fatto di essere sopra o sotto i 15 dipendenti (vedi settore artigiano) rappresenterebbe la via, attraverso la sussidiarietà, dedicata al raggiungimento dei tre obiettivi principali della riforma degli ammortizzatori sociali: equità, efficacia e risparmio.

Quanto agli altri criteri indicati dalla delega, è assolutamente positivo prevedere la semplificazione delle procedure di concessione, introducendo anche meccanismi standardizzati, così come approviamo che l'accesso alla cassa integrazione sia consentito solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, pratica peraltro già ampiamente utilizzata.

Siamo invece preoccupati per il divieto assoluto di autorizzare la cassa integrazione in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa. Riteniamo che andrebbero fatti salvi i casi in cui un periodo di cassa

integrazione consentirebbe di gestire una fase di transizione verso una acquisizione da parte di altro proprietario.

Quanto alla revisione dei limiti di durata, da rapportare ai singoli lavoratori, non è esplicitato di che tipo di revisione si tratti. In ogni caso chiediamo che non siano riviste al ribasso le durate degli istituti e riteniamo che possa essere problematica la gestione di un periodo di cassa integrazione diversificato per gruppi di lavoratori.

Del tutto condivisibile è il punto relativo agli aspetti finanziari: è giusto spostare maggiormente gli oneri sulle aziende ed i settori che utilizzano in maggior misura lo strumento, al fine di ridurre gli oneri contributivi ordinari. Va qui sottolineato che esistono forti disparità tra settori nella misura delle aliquote.

Con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione, il primo criterio indicato, che si riferisce ad una rimodulazione dell'Aspi, da ottenere con l'omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore, è eccessivamente generico e non consente di formulare valutazioni.

Il secondo criterio, che punta ad incrementare la durata massima dell'Aspi per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti, è condivisibile.

Riguardo alle durate, come Cisl solleviamo la questione della transizione da indennità di mobilità ad Aspi e della durata definitiva dell'Aspi, che deve essere portata a 24 mesi.

Positiva, e rispondente ad una nostra richiesta, l'estensione, benché sperimentale, dell'Aspi ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche se nel testo bisogna includere soprattutto i collaboratori a progetto (forse un refuso indicare solamente i co.co.co. ?), nonché l'estensione del principio di automaticità delle prestazioni.

L'introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa rischia di essere problematica se non limitata ai soli casi di retribuzioni molto elevate.

Siamo favorevoli all'eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione a favore dei lavoratori che siano ancora disoccupati e presentino valori ridotti dell'Isee, collegata alla partecipazione ad iniziative di attivazione. Tuttavia tale prestazione sarebbe comunque da coordinare con quella già prevista dalla legge di stabilità 2014.

E' positiva l'eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale.

Infine, per quanto riguarda la previsione di strumenti di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali, riteniamo indispensabile prevedere percorsi formativi obbligatori a cura dei servizi competenti, mirati alla riqualificazione e alla ricollocazione lavorativa.

E' invece, a nostro avviso, non percorribile l'ipotesi di utilizzare i percettori di ammortizzatori in attività a beneficio delle comunità locali, al fine di non riprodurre situazioni storicamente fallimentari come quella dei lavori socialmente utili.

Art. 2 Delega al Governo in materia di servizi per il lavoro e politiche attive

Sulle questioni riguardanti i Servizi per l'Impiego il DDL 1428 prefigura e si impegna a sostenere un impianto già condiviso in termini generali e di indirizzo dalla CISL. E' ancora poco leggibile però (non a caso l'impegno entro sei mesi ad adottare nuovi e più Disegni di Legge specifici) il livello di articolazione e definizione delle proposte di indirizzo.

Ad esempio le varie razionalizzazioni previste per le diverse forme di incentivazione prese in considerazione restano ancora esclusivamente come indirizzo, come impegno, senza entrare ne merito stesso della auspicata 'razionalizzazione'.

Apprezziamo finalmente la decisione da parte del Governo Italiano di dotarsi di un'Agenzia Nazionale per l'Occupazione (strumento tra l'altro già ampiamente utilizzato negli altri Paesi dell'area UE) e riteniamo condivisibili sia le scelte rispetto alle attribuzioni delle funzioni sia l'impegno di razionalizzare "in house" personale, responsabilità e strumenti degli Enti ad oggi deputati allo svolgimento di quelle attività.

Non si capisce ancora però come sarà gestita la separazione (leggibile ed intuibile nel testo del DDL) fra politiche attive e passive (queste ultime al momento non sembrano riguardare il perimetro d'azione dell'Agenzia), e quindi come una *'gestione binaria'* potrà essere svolta da Agenzia ed INPS, pur sempre sotto il forte controllo del Ministero. Né si riesce a leggere chiaramente come criteri, definizione dei livelli, funzioni, eventuali incentivazioni e modelli sperimentali possano essere definiti ed applicati se non appunto solamente dopo l'approvazione degli specifici decreti legislativi.

Soprattutto la configurazione stessa dell'Agenzia appare poco definita rispetto alle funzioni ad essa attribuite relativamente al ruolo delle Regioni, in particolare in vista dell'assorbimento delle funzioni dei Servizi all'impiego attualmente ancora in capo alle Province. La Cisl ritiene che all'Agenzia vada attribuito un ruolo forte, ma in attesa di scelte più definite e definitive sulla riforma del Titolo V, la delega mantiene in capo al Ministero del lavoro la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni e in capo alle Regioni le competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro, attribuendo all'Agenzia funzioni solo gestionali. E' dunque necessario un coordinamento con le scelte operate nel d.d.l. di riforma del Titolo V, valutando se non sia opportuno rafforzare maggiormente, rispetto a quanto previsto dalla delega, il ruolo del Ministero e dell'Agenzia.

Rispetto poi al comma 2 lettera *d* è sicuramente apprezzabile il *'coinvolgimento delle Parti Sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia'*, ma manca anche qui l'esplicitazione del come, dove, quanto e quando o perlomeno attraverso quale organismo o strumento.

Ottimo l'approccio decisamente europeo e costruttivo finalmente di dialogo (anche con premialità a risultato conseguito) fra il sistema pubblico e privato, con l'attenzione che il ruolo del pubblico resti *'prevalente'* quantomeno rispetto al governo dei processi.

A tal fine ricordiamo come sia fondamentale l'adozione definitiva di un sistema informativo unico su tutto il territorio nazionale (ed in relazione con il sistema "Eures") all'altezza ed al tempo stesso *'aperto'* e di facile utilizzo, che metta in condizione di vantaggio il sistema pubblico e quello privato, imprese e lavoratori, dal gestore all'utilizzatore quindi, non dimenticando come, anche qui, sia fondamentale il ruolo di governance del livello nazionale (Ministero, INPS, Agenzia, etc.) sia rispetto allo strumento che alla sua evoluzione ed implementazione nel tempo. Obiettivo che è *conditio sine qua non* per la gestione del mercato del lavoro anche nell'ottica della semplificazione amministrativa allo scopo di reindirizzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive (Il comma, lettere r ed s).

Riteniamo infine che, a prescindere da quelle che potranno essere le modalità di consultazione con le Parti Sociali nello sviluppo attuativo del decreto da parte del Governo, il testo soffra decisamente di uno scarso coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese nella definizione di un percorso di riforma dei Servizi per l'Impiego.

Art. 3 Delega al Governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti

E' condivisibile l'obiettivo di semplificare procedure e adempimenti legati alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, unificando le comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi, rafforzando l'utilizzo del mezzo telematico, abolendo la tenuta di documenti cartacei, etc., ponendo grande attenzione a non indebolire in nessun modo adempimenti che, lo ricordiamo, non sono fini a sé stessi, ma sono volti a contrastare il lavoro nero e grigio, a garantire diritti e

tutele dei lavoratori, ad assicurare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art.4 Delega al Governo in materia di riordino delle forme contrattuali

Dal testo non appare chiaro l'obiettivo di questa delega, al di là della generica affermazione di voler rendere gli istituti contrattuali "maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo" (dimenticando peraltro che è importante anche la coerenza con le esigenze di occupabilità, inserimento lavorativo tendenzialmente stabile e tutela dei lavoratori).

Infatti le lettere a) e b) (da leggere insieme alla lett. e), tecnicamente collegata ad esse) appaiono in contraddizione nella loro genericità. Mentre nella lett. a) si fa riferimento a "eventuali" interventi di semplificazione, nella lett. b) si parla dell' "eventuale" introduzione di ulteriori tipologie contrattuali con tutele crescenti. Da una parte si vorrebbe semplificare, dall'altra introdurre nuove tipologie, senza un chiaro nesso tra le due cose e, soprattutto, senza una chiara direzione di marcia. In tal modo è arduo esprimere un giudizio, soprattutto se stiamo parlando di mera eventualità. Peraltro fare approvare al Parlamento una delega specifica per interventi che sono solo "eventuali" è assai singolare. Ancora più arduo è esprimersi su una tipologia contrattuale a tutele crescenti (peraltro nel testo si parla di "tipologie contrattuali a tutele crescenti", utilizzando il plurale). E' evidente che l'introduzione di un nuovo contratto avrebbe un senso solo se andasse a sostituirne altri, ma non è per nulla chiaro quali dovrebbero essere le tipologie sostituite. Nell'eventualità in cui si dovessero verificare le condizioni per l'introduzione di tale contratto, restiamo dell'opinione che lo stesso possa essere indirizzato al reinserimento lavorativo dei lavoratori over 50 espulsi dal ciclo produttivo.

L'unica certezza, questa per noi pienamente condivisibile, è che si vuole redigere un testo unico di disciplina delle tipologie contrattuali, scelta quanto mai opportuna se si guarda alla assoluta disorganicità della

disciplina in materia, ritoccata, poco o molto, da tutti i Governi succedutisi negli ultimi 15 anni.

La lettera c) vorrebbe introdurre un “*compenso orario minimo*”, peraltro riferito solo ai rapporti di lavoro subordinato. Occorre chiarire che in Italia esiste un sistema di salari minimi fissato dai CCNL che copre circa l'80% dei lavoratori italiani. Il sistema è sicuramente migliore dei salari minimi di legge in quanto offre una soglia di garanzia decisamente più elevata (il salario dei CCNL rappresenta mediamente l'80% del salario totale percepito dai lavoratori) ed è più aderente agli specifici contesti in quanto fissato per settori e per singole qualifiche professionali. Nei paesi europei dove esiste il salario minimo di legge infatti non supera il 50% del salario medio percepito dai lavoratori.

Va, inoltre, ricordato che la Magistratura del lavoro ha sempre indicato nei minimi fissati dai CCNL il riferimento da adottare in tutti i casi di contenzioso derivati dall'applicazione di salari diversi.

La proposta quindi, potrebbe essere quella di attribuire valore legale erga omnes ai minimi salariali fissati dai CCNL e valorizzare la contrattazione di secondo livello per promuovere la competitività delle imprese attraverso la definizione di obiettivi condivisi (salario di produttività, detassazione ecc.). Per i lavoratori non coperti dalla contrattazione collettiva – ad esempio nell'area del lavoro autonomo e parasubordinato – potrebbero essere le parti sociali a definire per via contrattuale un sistema di minimi stabiliti a partire da un salario medio contrattuale. Anche a questi accordi si potrebbe conferire valore legale erga omnes. Un'ulteriore variante della proposta potrebbe essere quella di affidare alla contrattazione territoriale (sempre con valenza erga omnes) la definizione di salari minimi. Si potrebbe inoltre chiarire che l'uscita di un'azienda dal rapporto associativo con un'organizzazione datoriale non costituisce – in virtù dell'erga omnes - motivo sufficiente per non applicare i minimi salariali del CCNL di riferimento.

Nella lettera d) si fa riferimento all'innalzamento dei limiti di reddito per l'utilizzo del lavoro con voucher. Non è facile valutare l'intervento senza conoscere la misura dei nuovi limiti di reddito e senza comprendere il tenore delle altre misure sulle tipologie contrattuali, con le quali tale misura si dovrebbe coordinare. Pur tuttavia siamo contrari ad allargare l'ambito di utilizzo del lavoro con voucher, che rischierebbe di cannibalizzare le forme di flessibilità c.d. "buona" da poco modificate, come il contratto a termine e l'apprendistato. In ogni caso non si capisce perché trattare a parte questa tipologia, anziché nella ricognizione prevista dalle lettere a) e b).

La delega contenuta nell'art.4 ci lascia dunque perplessi. Al di là dell'esigenza tecnica, sicuramente condivisa, di riorganizzare la materia in un testo unico, le perplessità riguardano i contenuti. Più che di riordino complessivo delle forme contrattuali e di introduzione eventuale di nuove tipologie, per la CISL quel che è necessario è completare il quadro offerto dalla legge Biagi, dalla legge Fornero e, da ultimo, dal d.l. 34/2014 su contratto a termine e apprendistato.

L'esigenza prioritaria, a maggior ragione dopo il recente allargamento delle possibilità di utilizzo di contratto a termine e apprendistato, che sono forme di "buona flessibilità", è quella di contrastare più efficacemente la "cattiva flessibilità". Ci riferiamo al falso lavoro autonomo e parasubordinato, vale a dire quei casi in cui i lavoratori, alla stregua di un normale dipendente, seguono le indicazioni di un datore di lavoro senza margini di autonomia e spesso rispettando un normale orario di lavoro, senza però avere le tutele degli altri dipendenti (malattia, maternità, indennità di disoccupazione, formazione etc), e quasi sempre con retribuzioni e tutele decisamente inferiori.

Il lavoro autonomo vero deve essere rispettato, sostenuto e tutelato, ma proprio per questo va combattuto quello spurio, cioè quel lavoro che in realtà ha ben poco di autonomo ma che sfrutta invece la debolezza di una parte contrattuale.

Dunque per noi sono due i filoni da seguire:

1. disincentivare il lavoro autonomo spurio:

- sia aumentandone i costi, contributivi e retributivi;
- sia con norme che rendano impossibili i rapporti autonomi in presenza di certe condizioni che lasciano presumere che non si tratti di lavoro autonomo genuino, quindi contrastandolo anche a monte;
- sia potenziando e rafforzando verifiche e controlli.

2. sostenere e rafforzare chi sceglie il lavoro autonomo vero, con tutele dignitose. Infatti per tutti i rapporti visti sopra vi è l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps, ma le tutele sono nettamente inferiori a quelle dei dipendenti, nonostante i lavoratori e le lavoratrici iscritti a tale gestione, in forte attivo, contribuiscano in maniera determinante al finanziamento delle prestazioni complessive erogate dal sistema previdenziale. Dunque il sistema previdenziale deve farsi carico più efficacemente dei bisogni di questi lavoratori, potenziando le prestazioni sociali e assistenziali a loro favore, nonché migliorando l'informazione relativa all'insieme delle prestazioni stesse: basti pensare al significato che possono assumere ammortizzatori sociali e indennità di malattia per un lavoratore autonomo o parasubordinato, il quale non ha alcuna garanzia di conservazione del lavoro, che debba affrontare una malattia lunga.

I principi e criteri direttivi della delega andrebbero dunque ricalibrati in tal senso.

Art. 5 Delega al Governo in materia di maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al punto a), è positiva una ricognizione delle categorie di lavoratrici (e lavoratori) ad oggi beneficiarie dell'indennità di maternità se l'obiettivo finale è "l'universalismo della prestazione", a fronte del fatto che le misure

esistenti, essendo vincolate a requisiti contrattuali, reddituali o contributivi, non riescono a rivolgersi alla totalità delle donne ed ai loro bambini.

In particolare, per accogliere le esigenze di tutela delle famiglie a rischio di vulnerabilità sociale, andrebbe aperto un ragionamento circa i requisiti di accesso e la soglia ISEE prevista per l'Assegno di maternità dei Comuni. In tale chiave, l'azione rivolta all'estensione alle "donne lavoratrici" non esaurisce la necessità di intervento.

Inoltre è importante che sia posta particolare attenzione al fattore "sostenibilità dei costi" e "reale esigibilità", ad evitare il riconoscimento di un diritto universale ma solo "sulla carta".

Al punto b) è positiva l'affermazione del principio della automaticità della prestazione, superando la questione del mancato riconoscimento della prestazione della maternità alle lavoratrici madri/padri parasubordinate/i a causa di omesso o tardivo versamento e accredito dei contributi della committenza. Tale problematica è stata più volte sollevata dalla Cisl evidenziando, tra i diversi aspetti, le criticità derivanti dal meccanismo di accredito dei contributi e relativa tempistica di erogazione nonché quelle connesse all'esiguità delle cosiddette prestazioni temporanee (maternità, ANF e malattia) concesse alla categoria dei parasubordinati.

Al punto c) l'ipotesi di introdurre il "tax credit" quale incentivo al lavoro femminile è da considerare positiva.

L'"armonizzazione" del regime delle detrazioni per il coniuge a carico non risolve la questione della garanzia di tutela economica per le famiglie, con all'interno figli minori, in cui uno dei due coniugi sia al momento fiscalmente "a carico". La vulnerabilità economica delle famiglie con figli minori e il conseguente rischio di povertà sono tali nel nostro Paese da non consentire riduzioni di trasferimenti o benefici fiscali, in assenza dell'inserimento lavorativo.

E' inoltre singolare il fatto che la Relazione Tecnica sul punto faccia riferimento alla "soglia di reddito familiare", mentre l'articolato alla

“soglia di reddito complessivo della donna lavoratrice”. Il differente riferimento cambia radicalmente la sostanza della questione.

Se si intende fare riferimento alla situazione socio-economica della famiglia della lavoratrice, tenendo in debito conto la situazione reddituale e patrimoniale ma anche i carichi di cura di bambini e non-autosufficienti, si potrebbe più opportunamente fare riferimento all’ISEE.

Al punto d), risponde alla visione della Cisl la volontà di incentivare gli accordi collettivi in favore di politiche di conciliazione. Tutti gli istituti di ricerca nazionali ed europei individuano nell’innovazione organizzativa uno dei terreni fondamentali per recuperare competitività. E sempre più numerose ricerche individuano nella conciliazione vita/lavoro un potente strumento di innovazione organizzativa e competitività, che non può essere realizzata che per via contrattuale, azienda per azienda, territorio per territorio in relazione alle caratteristiche degli specifici contesti. Va dunque rilanciata l’Intesa Conciliazione del 7 marzo 2011, anche con interventi di premialità per le imprese. A tale proposito stride il mancato rifinanziamento dell’art. 9 ex Legge 53/2000 volto proprio a promuovere, tramite accordo sindacale, azioni specifiche di sostegno alla genitorialità, a cui si aggiunge l’assenza di chiarimenti in merito alla progettazione e relativo finanziamento della ex Legge 125/91 sulle “azioni positive”.

Del tutto condivisibile il punto e), che riconosce il Sistema Integrato dei Servizi Sociali come elemento di governo dell’insieme dei servizi socio-educativi del territorio, sulla base dei bisogni rilevati e all’interno di una programmazione partecipata, con l’intento di rispondere sia alle esigenze di conciliazione, sia a quelle di offrire ai bambini un ambiente idoneo, sia di tenere presente la attuale situazione socio-economica che mostra una netta diminuzione della domanda di servizi socio-educativi 0-3 anni da parte delle famiglie in riferimento al diminuito reddito familiare disponibile. In questo contesto, prezioso può essere l’apporto delle imprese nel contribuire alla programmazione sociale, governata dall’ente pubblico, in qualità di attori del territorio.

Positivo il punto f), ma è dirimente la questione di alcune recenti misure introdotte e attualmente prive di effettiva esigibilità. Ci riferiamo in particolare al “congedo parentale ad ore” introdotto dalla Legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013) e alle due misure, introdotte dalla Legge 92/2012 in via sperimentale per gli anni 2012-2015, del congedo obbligatorio di paternità, inapplicabile nel pubblico impiego, e dei voucher della genitorialità, che hanno presentato diverse criticità applicative. A riguardo è auspicabile che la Commissione sulla Conciliazione lavoro-famiglia, recentemente istituita per agevolare il lavoro delle donne e la genitorialità, possa essere luogo di confronto anche con le Parti Sociali al fine di risolvere le questioni sollevate.

In particolare la fruizione oraria dei congedi parentali trova difficoltà ad essere recepita nei contratti collettivi di primo e secondo livello, come più volte denunciato dalla CISL, a causa della mancata esplicitazione da parte dell’Inps, delle norme applicative e procedurali (quantificazione dei massimali, frazionamento del trattamento economico, compatibilità con altre tipologie di congedi e permessi).

Al punto g) è positiva l’armonizzazione dei principi relativi a genitorialità e conciliazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. In merito, da segnalare il comportamento di alcune Ragionerie Generali dello Stato a livello regionale che, sulla base di una nota del MEF-Dipartimento RGS del 23/11/2006, non consente che l’indennità correlata al congedo parentale sia moltiplicata per il numero di figli nati, in caso di parto gemellare o plurimo. In ottica di tutela della genitorialità e secondo il principio di omogeneità di trattamento con il settore privato, sarebbe opportuno un intervento chiarificatore.