FORUM delle ASSOCIAZIONI FAMILIARI

ARMONIZZARE FAMIGLIA E LAVORO: IL FONDO PARITETICO PER LA CONCILIAZIONE

LA PROPOSTA DEL FORUM DELLE ASSOCIAZIONI FAMILIARI

Il Forum delle Associazioni Familiari raggruppa al proprio interno oltre 50 associazioni familiari a livello nazionale e 20 Forum regionali che permettono la partecipazione delle numerose associazioni presenti a livello locale. Il Forum rappresenta dunque oggi, in Italia, oltre due milioni di famiglie. Fin dalla sua nascita nel 1993 il Forum ha chiesto con continuità ai governi che si sono succeduti l'implementazione di politiche familiari che promuovano il benessere delle famiglie: siamo infatti convinti e da sempre sosteniamo che promuovere e sostenere il benessere delle famiglie sia elemento cruciale e necessario per promuovere e sostenere il benessere dell'intero Paese. Anche le recenti indagini OCSE sulle politiche familiari sottolineano come le famiglie «giocano un ruolo centrale a livello economico (…) Costituiscono un elemento cruciale di solidarietà, capacità redistributiva delle risorse (in denaro, beni e tempo) tra gli individui, le generazioni e tra le stesse famiglie. Forniscono protezione e sicurezza contro le avversità. Le famiglie permettono di costruire la propria identità personale, offrono amore, cura e possibilità di sviluppo ai propri membri, e formano lo zoccolo duro di numerose reti sociali.» (OCSE, 2011)

Promuovere il benessere delle famiglie significa dunque, nella visione del Forum ricostruire in modo esplicito una solida alleanza e un reciproco riconoscimento tra famiglie, società e Stato.

All'interno di questo approccio, e in vista di una promozione delle potenzialità insite nel "fare famiglia", il Forum delle Associazioni Familiari ha dedicato particolare attenzione a due temi fondamentali: le politiche fiscali e le politiche di conciliazione o, come preferiamo indicarle considerando che famiglia e lavoro non dovrebbero essere considerati antagonisti ma alleati, le politiche di armonizzazione famiglia-lavoro.

Il Forum ha presentato una specifica proposta di riforma delle politiche fiscali, il Fattore Famiglia che, come già avviene in molti Paesi europei, ristabilisce equità a livello fiscale per i percettori di reddito con familiari a carico. Tale proposta, reperibile integralmente sul sito del Forum

(http://www.forumfamiglie.org/tema/Fisco/tema/Fattorefamiglia/116) è stata presentata alla Conferenza Nazionale della Famiglia nel 2010 e accolta con interesse dalle parti sociali, oltre che essere inserita nel Piano Nazionale per la Famiglia, tuttora in attesa di approvazione.

1. LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO: LE SFIDE DI OGGI, L'APPROCCIO DEL FORUM

«Il lavoro (artt. 1, 3-4, 35-40) così come la famiglia (artt. 29-31 e 37) vengono riconosciuti dalla nostra Costituzione come diritti fondamentali in capo a tutti i cittadini. In particolare il Forum intende sottolineare come il lavoro costituisca un vero e proprio fattore di cittadinanza, che permette alle persone di non sentirsi stranieri nella terra in cui vivono»[1] Lavoro e famiglia sono dunque diritti, ma anche luogo dell'azione della responsabilità individuale e collettiva. Il Forum indirizza dunque la propria attenzione e i propri obiettivi operativi in due direzioni: la promozione di una cultura del lavoro che sia rispettosa della dignità umana e che permetta alle famiglie di fare del lavoro un luogo non solo di sostentamento, ma anche di promozione delle capacità individuali; la promozione di una cultura del lavoro che sia rispettosa dei tempi della famiglia e della vita familiare nel suo complesso.

Nel 2011 il Forum ha partecipato al Tavolo di discussione con le parti sociali "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", convocato dal Min. Sacconi a partire dall'8 Marzo 2011. In tale occasione il Forum si è fatto portatore di una serie di istanze che sono state accolte con favore dal Tavolo (http://www.forumfamiglie.org/news.php?news=572) e che sono andate ad integrare il documento finale sottoscritto dal Governo e dalle Parti Sociali. Riteniamo che questa esperienza di ampia condivisione sul tema della conciliazione famiglia-lavoro sia stata del tutto positiva e abbia portato alla promozione di una cultura favorevole, e di azioni concrete, nel campo della conciliazione famiglia-lavoro. Crediamo dunque che tale iniziativa possa e debba essere ripresa e continuata, considerando anche che, nell'ambito della riforma del lavoro e della strategia per aumentare i tassi di occupazione femminile, il tema della conciliazione (o più specificamente dell'armonizzazione) famiglia-lavoro rivesta un'importanza del tutto peculiare.

Nel 2011 inoltre il Forum ha realizzato un progetto finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ex L. 383/00) nel quale grande attenzione è stata dedicata alla conciliazione famiglia-lavoro nelle giovani famiglie, caratterizzate spesso da percorsi lavorativi precari e discontinui. Il progetto "Famiglia-Lavoro: Nuova Frontiera", i cui contenuti sono disponibili online

[1] Dal documento presentato al Forum alla Conferenza Internazionale della Famiglia, Novembre 2010, disponibile integralmente su http://www.forumfamiglie.org/allegati/documento_472.pdf.

sul sito del Forum (www.forumfamiglie.org/PROGETTI/FamigliaLavoro/FamigliaLavoro.html), ha permesso di elaborare una proposta specifica nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro che viene illustrata nel presente documento, al Paragrafo 2.

Alcuni punti qualificano in modo sostanziale l'approccio del Forum al tema della conciliazione famiglia-lavoro.

1. ***Le politiche di conciliazione riguardano la famiglia, inteso come soggetto sociale, e <u>tutti</u> i membri della famiglia.***

   In primo luogo intendiamo qualificare le politiche per la conciliazione famiglia-lavoro come politiche per la famiglia, e non politiche per le pari opportunità o per il lavoro. Crediamo che politiche per le pari opportunità nel nostro Paese siano importanti e anche urgenti: il nostro Paese sconta ancora una presenza femminile nel mercato del lavoro troppo scarsa, caratterizzata sovente da sottoocupazione e sottoqualificazione, e da contratti cosiddetti atipici che non garantiscono le tutele legate ai congedi parentali, con stipendi bassi e scarse opportunità di carriera (ricordiamo peraltro che da recenti indagini Istat emerge come le donne possano utilizzare meno degli uomini la flessibilità oraria in azienda, accedendo meno sovente ai livelli di carriera che garantiscono e permettono tale flessibilità). Ma crediamo anche che la conciliazione famiglia-lavoro sia una questione che coinvolge tutti i membri adulti con responsabilità di cura e, quindi, la coppia genitoriale nel suo insieme. Nell'approccio adottato, dunque, la conciliazione famiglia-lavoro non viene considerata come questione di pari opportunità, ma come questione che riguarda tutti i lavoratori, siano essi donne o uomini. Si tratta quindi anche di riconoscere a livello sociale l'ampia valenza del lavoro di cura familiare.

   A livello di politiche di armonizzazione tra lavoro retribuito e vita familiare, tale approccio comporta dunque:

   - *il riconoscimento del lavoratore come una persona* che intreccia una complessità di relazioni di cui si fa carico. Un approccio dunque che non sia basato sul genere, ma che riconosca *in modo universale* i bisogni di cura e il diritto ad assolvere tali bisogni;
   - *il riconoscimento della famiglia come soggetto sociale ed economico*, e come stakeholder delle aziende, accanto agli altri stakeholder; oggi accade che la famiglia sia vista come un "utilizzatore" di risorse, o tutt'al più come un ammortizzatore sociale "a costo zero" (Banca d'Italia, 2010). Tuttavia, come emerge anche dallo studio della Banca d'Italia, questo sistema non è né sostenibile né equo.

2. ***La conciliazione famiglia-lavoro come costruzione complessa che riguarda tutti gli attori: famiglie, parti sociali, istituzioni e servizi, aziende***

   Crediamo che un processo di conciliazione sia una costruzione complessa che riguarda istituzioni, mondo imprenditoriale, parti sociali e famiglie. Qualsiasi processo di conciliazione che escluda una delle parti in causa finisce per risultare incompleto e non efficace. Riteniamo pertanto necessario, nella costruzione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro, coinvolgere tutti i soggetti implicati, e in particolare:

   - favorire e stimolare i territori nella costruzione di Reti e di alleanze nelle quali attivare percorsi integrali e complessi di conciliazione, con gli strumenti sia della contrattazione di II livello, sia con il coinvolgimento di tutti gli interlocutori del territorio, partendo da un'analisi attenta dei reali bisogni di conciliazione del territorio;
   - favorire e stimolare l'associazionismo e il Terzo Settore a proporre soluzioni innovative nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro e in particolare nell'ambito dei servizi di cura;
   - incentivare e promuovere le buone pratiche aziendali di flessibilità oraria e organizzativa, anche con l'utilizzo delle nuove tecnologie, che permettono una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (Premi, Audit, riconoscimenti ecc.). Tale punto risulta, a nostro avviso, fondamentale nella costruzione di politiche di conciliazione che siano realmente effuicaci. Ciò comporta indubbiamente un grosso cambiamento a livello di cultura organizzativa e di cultura del lavoro, che nel nostro Paese va promosso e accompagnato.

3. ***Adottare un approccio sul corso di vita delle famiglie***

La conciliazione famiglia-lavoro non è un episodio nella vita di una famiglia, ma caratterizza tutta la storia familiare, sebbene sia un problema particolarmente sentito nei primi anni di vita dei figli e nella cura degli anziani fragili e non autosufficienti. Occorre tuttavia ricordare che esiste una grande eterogeneità di "momenti critici" per la conciliazione famiglia-lavoro (un figlio adolescente, per esempio). La questione centrale non è dunque solo quella, pur importantissima, relativa alla cura dei piccolissimi (banalmente, "dove piazzo i figli"), ma è probabilmente quella (più radicale) di costruire percorsi lavorativi e servizi territoriali flessibili che restituiscano alle persone parte del loro controllo sul tempo, indubbiamente una delle maggiori criticità nel bilanciamento tra vita professionale e vita familiare (ricordiamo peraltro che la possibilità di influire sulla strutturazione del proprio orario di lavoro è considerato uno degli elementi centrali nell'implementazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro, cfr. OECD Family Database). La conciliazione famiglia-lavoro è dunque un continuo processo *in fieri* che non può essere risolto con la rinuncia al lavoro delle madri di famiglia, con

conseguenze ormai evidenti (soprattutto nel nostro Paese) non solo di carattere economico, ma anche demografico. Come già avanzato al Tavolo sulla conciliazione del Marzo 2011,

> La conciliazione famiglia-lavoro non riguarda solo la natalità ma riguarda anche altre funzioni di cura familiare. In particolare, ci sembra che possa essere di estremo interesse l'utilizzo di un approccio *life-course*, un approccio cioè che consideri il ciclo di vita del lavoratore nella sua interezza e sia in grado di modulare impegno, obiettivi di carriera e carichi di cura in base ai diversi cicli di vita, tenendo inoltre in considerazione che l'età del pensionamento aumenta costantemente. Siamo convinti infatti che in questo modo sia maggiormente comprensibile e fruibile il valore di una flessibilità family-friendly come valore organizzativo positivo e che può essere adottato in modo più "generalista" negli accordi tra le parti.[2]

4. Passare dalle Buone Prassi a una cultura aziendale e sociale condivisa

Bisogna riconoscere che molte aziende, italiane e multinazionali, grandi e piccole, attuano buone prassi, incentivate anche dai progetti finanziati in base all'art.9 della L. 53/00. Tuttavia è necessario sottolineare come le buone prassi non siano riuscite finora a fare sistema, non siano cioè riuscite a produrre una cultura della conciliazione famiglia-lavoro, una cultura *mainstreaming* che permetta alle famiglie di compiere realmente in libertà le proprie scelte lavorative e procreative. Promuovere ulteriormente la disseminazioni delle numerose buone prassi esistenti sul territorio italiano, promuovere tale cultura virtuosa con riconoscimenti ufficiali è indubbiamente un passo necessario nella diffusione di una cultura del lavoro maggiormente attenta all'armonizzazione dei tempi. Inoltre, riconoscere la famiglia come soggetto sociale e come portatore di interessi accanto a tutti gli altri portatori di interessi, nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa, ci appare come una strada tutta ancora da esplorare ma promettente.

2. LA PROPOSTA DEL FORUM

La Commissione Lavoro del Forum delle Associazioni Familiari, grazie anche ai finanziamenti ottenuti in base alla L. 383/00 (Progetto "Famiglia Lavoro: Nuova Frontiera", Lett. D, Anno di finanziamento 2009), ha dedicato nell'ultimo anno molte energie e molta riflessione alla questione della conciliazione famiglia-lavoro, affrontando al contempo anche la questione del lavoro precario e della formazione delle giovani famiglie, affrontando alcuni nodi centrali quali il tema dell'occupazione femminile e giovanile, la conciliazione famiglia-lavoro e il tema della responsabilità sociale di impresa.

---

[2] I documenti relativi alla partecipazione del Forum al Tavolo per la conciliazione sono disponibili su http://www.forumfamiglie.org/news.php?news=572.

Il Forum delle Associazioni Familiari intende dunque presentare una proposta caratterizzata in modo peculiare:

1. Il diritto alla conciliazione famiglia-lavoro. La conciliazione famiglia-lavoro non è oggi considerato, nell'ambito della legislazione italiana, un diritto oneroso ma piuttosto un *octroyé*, un diritto cioè concesso "graziosamente". L'esempio più evidente di questa impostazione è a nostro giudizio l'impostazione stessa dell'art. 9 della L. 53/00, *Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro*. Tale articolo, che permette lo stanziamento di fondi per il finanziamento di progetti di conciliazione famiglia-lavoro, non arriva a considerare la conciliazione come un diritto universalmente riconosciuto (come accade invece per i congedi parentali regolamentati nell'ambito della stessa legge) ma piuttosto come una buona prassi, *un'azione virtuosa all'interno di un sistema virtuoso* che genera conciliazione. Stante la bontà e l'ormai provata efficacia di tale articolo, soprattutto nell'ambito della implementazione e disseminazione di buone prassi, dobbiamo tuttavia rimarcare la mancanza di quel passaggio ulteriore che permette di riconoscere la conciliazione famiglia-lavoro come un diritto regolamentato e sostenuto.

2. L'innovazione sociale. Siamo coscienti che tale proposta si inserisce in quadro di profonde riforme e tagli strutturali ai sistemi di welfare sia a livello centrale sia a livello locale. Il Forum ha sempre sostenuto un approccio che valorizzasse l'innovazione in ambito sociale, e anche in questo ambito abbiamo posto una specifica attenzione nell'elaborare una proposta che non risultasse eccessivamente onerosa né per le aziende né per le istituzioni, e che al contempo fosse in grado di creare nuove possibilità e nuove tutele in linea con le esigenze dei lavoratori e delle famiglie.

La proposta: il Fondo Paritetico per la Conciliazione

La proposta del Forum, in linea con quanto affermato e proposto al Tavolo di Lavoro sulla conciliazione famiglia-lavoro, si iscrive nella visione della costruzione di un diritto alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare che non sia una concessione, ma una tutela inderogabile del lavoratore: ***la conciliazione, cioè, come un diritto appartenente al sistema del diritto del lavoro e come un "sacrificio ragionevole" tra le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro.***

Tale proposta si situa nella linea della generale riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali, integrandone alcune parti con una specifica attenzione alla costruzione di un diritto del lavoratore ad assolvere i propri compiti di cura (Artt. 2, 31 e 36 della Costituzione).

La proposta del Forum è dunque una proposta specifica che va a integrare e toccare la riforma degli ammortizzatori sociali e che dovrebbe essere estesa non solo ai lavoratori che godono delle tutele di un contratto a tempo indeterminato, ma a tutti i lavoratori, si inserisce dunque nella riforma del

welfare contrattuale ed è specificamente legata alla combinazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Non si tratta di una riforma che necessita dell'elaborazione e approvazione di una legge *ad hoc*, ma piuttosto di un **accordo quadro tra le parti** e considera centrale il ruolo degli **enti bilaterali**, organismi paritetici creati in base alla contrattazione collettiva nazionale per i quali è già previsto, all'interno della tassazione del lavoro dipendente, un contributo da parte dei lavoratori.

La proposta**[3] prevede la creazione di un **fondo paritetico per la conciliazione che permetta, secondo modelli collaudati in altri paesi europei, tra cui il "Levensloopregeling" olandese, prestazioni di sostegno al reddito nel caso di (i) richiesta di periodi aspettative/congedi per ragioni familiari ULTERIORI rispetto a quelli stabiliti già dalla legge e dal contratto collettivo o (ii) ricorso al lavoro part time in alcune fasi della vita professionale**.

Il **fondo paritetico per la conciliazione (più oltre, FoPaC)** potrebbe essere strutturato secondo i seguenti punti:

1. Il FoPaC è costituito, in termini di patrimonio separato, nell'ambito del fondo pensione di cui al contratto collettivo di riferimento;
2. Nel FoPaC viene costituita una posizione per ogni lavoratore aderente al fine di poter accumulare contribuzione utile a finanziare eventuali periodi di congedo/aspettativa **ulteriori** rispetto a quelli già disposti dall'attuale legislazione.
3. Il lavoratore è libero di aderire al FoPaC. Il lavoratore, aderendo allo schema, può contribuire con una certa percentuale del salario annuo lordo a favore della propria posizione presso il fondo; il lavoratore può far confluire verso il FoPaC anche le indennità per lavoro straordinario e lavoro domenicale/festivo, incentivate da forme di decontribuzione/sgravi fiscali.
4. Il datore di lavoro contribuisce alla posizione individuale del lavoratore presso il FoPaC nella misura fissata dal contratto collettivo, godendo di forme di decontribuzione/sgravi fiscali.
5. I periodi di aspettativa/congedo **ulteriori** rispetto a quelli già disposti dalla legge, i quali sono autorizzati dal datore di lavoro nell'ambito delle ipotesi e delle regole

[3] Tale proposta è stata elaborata anche con l'ausilio di **Michele Faioli (Università Tor Vergata)

stabilite dal contratto collettivo, sono collegati a prestazioni di sostegno al reddito erogate dal FoPaC. .

6. Il FoPaC erogherà altresì un contributo speciale a favore del datore di lavoro che decida di assumere una lavoratrice (o un lavoratore under 29 o over 50) in sostituzione del lavoratore che abbia ottenuto il periodo di aspettativa/congedo di cui sopra.

7. Al termine della carriera professionale, la posizione del lavoratore aderente al FoPaC eventualmente non consumata in ragione di sostegno in periodi di aspettative/congedi, potrà essere riversata nella posizione previdenziale individuale del lavoratore presso il medesimo fondo pensione.

Tale fondo andrà dunque a compensare la scelta di spendere minor tempo al lavoro, o la scelta di effettuare un part-time. Buone prassi di questo tipo sono state avviate in Olanda e Francia, con modalità differenti: in Olanda va a coprire i minori introiti dovuti al part-time, in Francia il "conto di risparmio individuale" può confluire nel fondo pensione.

Verosimilmente, in Italia, potrebbe essere pensato come un "credito per la conciliazione" da utilizzare per ragioni di cura, durante tutto l'arco della vita lavorativa o come "credito ore" da utilizzare negli ultimi anni della vita lavorativa (come accade in Germania).

A questa riforma dovrebbe comunque, come accennato in precedenza, essere collegata la **riforma del part-time** nei suoi nodi problematici più eclatanti. Tale riforma appare necessaria perché il "Fondo paritetico per la conciliazione" potrebbe costituire un'integrazione anche alla scelta/possibilità di lavorare part-time per alcuni anni senza contrappesi eccessivi sul reddito familiare nel suo complesso:

a. ***l'accesso***: l'accesso al part-time non è in alcun modo regolato e questo comporta sia il fatto che il part-time venga "concesso" ma non possa essere richiesto per diritto, sia il fatto che sia soggetto a comportamenti elusivi (nero parziale);

b. ***il costo***: per le aziende il part-time rimane una pratica costosa e questo limita l'accesso al part-time da parte di chi lo richiede;

c. ***la rigidità***: il part-time in questo momento è regolato a livello di contrattazione nazionale collettiva, mentre andrebbe richiesta una maggior flessibilità che potrebbe essere garantita e modulata nella contrattazione di II livello.