

# I segnali positivi sull'occupazione femminile provenienti dalla riforma del mercato del lavoro

**Autore:** Amato Carmen

**In:** Diritto del lavoro

Il recente disegno di legge n. 3249 del 5 aprile 2012 recante disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, attualmente all'esame del Senato, contiene segnali apprezzabili in favore delle lavoratrici italiane.

In una logica d'insieme - necessaria quando si intendono perseguire seriamente obiettivi di parità di genere- guarda, in effetti, sia al "pre"; ovvero al delicato momento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro, sia al "durante"; quando cioè diventa essenziale incentivare la carriera delle lavoratrici impiegate e rompere il c.d. "tetto di cristallo" che le separa da posizioni di vertice, sia al "post"; per combattere tristi fenomeni, come le dimissioni in bianco, sovente celanti veri e propri licenziamenti discriminatori legati alla maternità o comunque alla formazione della famiglia.

Sotto il primo profilo, particolarmente significativa è la previsione, racchiusa all'interno dell'art. 53 del disegno di legge in esame, per cui si incentivano con sgravi contributivi le assunzioni di donne, di qualsiasi età, specie residenti nelle c.d. "aree svantaggiate" ammesse ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali di cui all'articolo 2, comma 18, lett. e) del regolamento n. 800/2008 della Commissione Europea. Ci si riferisce, in pratica, alle donne residenti nelle regioni del Sud Italia dove, è bene ricordarlo, la percentuale di occupazione femminile è in media pari solo al 30%.

Nel dettaglio, ai datori che assumono a tempo determinato o in somministrazione disoccupate da almeno sei mesi (al Sud) o da almeno ventiquattro mesi (nelle altre regioni) sarà concessa una riduzione del 50% dei contributi per un periodo di 12 mesi che si prolunga, però, fino a 18 mesi in caso di stabilizzazione della lavoratrice con trasformazione del contratto in tempo indeterminato.

Ovviamente, gli incentivi appena detti non saranno erogati in caso di assunzioni femminili non volontarie ma derivanti dall'adempimento ad obblighi in tal senso provenienti da norme di legge o della contrattazione collettiva. Parimenti, non avrà il beneficio contributivo di cui sopra il datore o l'utilizzatore che ha in atto sospensioni del lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale o che sia "in collegamento" con l'imprenditore che ha licenziato quelle stesse lavoratrici nei sei mesi precedenti (così all'art. 54 del disegno di legge).

Inoltre, per scoraggiare ritardi nella comunicazione delle assunzioni, si stabilisce che potrebbe essere persa quella parte dell'incentivo coincidente con l'intervallo di tempo trascorso tra la decorrenza del rapporto di lavoro e, appunto, la sua tardiva comunicazione telematica obbligatoria agli organi competenti.

In riferimento, invece, al secondo ambito, ovvero sia agli interventi che si collocano nel "durante" della vita professionale della lavoratrice, appare di importanza decisiva l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio in quanto principale misura rientrante nella categoria delle cosiddette "azioni positive di conciliazione".

Si ricordi che tale congedo è ancor'oggi inesistente in Italia perché ben diverso sia dai congedi parentali meramente volontari a cui possono accedere ambo i genitori e retribuiti al 30% nei primi mesi ex art. 32 del d.lgs. n. 151/01, sia dal congedo obbligatorio di cui può usufruire il padre in luogo della madre in casi limite come la morte ovvero la grave infermità della donna o l'abbandono del neonato - quest'ultimo erroneamente denominato "congedo di paternità" nel titolo dato al capo IV del d.lgs. n. 151 del 2001, c.d. "Testo unico sulla maternità" ( si veda l'art. 28 del d.lgs. n. 151/01).

In questo caso, invece, ci si trova dinanzi ad un diritto autonomo ed esclusivo del padre ad assentarsi dal lavoro in occasione della nascita del figlio per un riequilibrio delle responsabilità familiari e perché, in fondo, è necessaria l'instaurazione di un rapporto tra neonato e padre almeno tanto quanto quella tra il medesimo neonato e la madre.

Solo facendo cadere il pregiudizio culturale per cui unicamente la donna deve occuparsi della cura dei figli e della famiglia, è possibile liberarla dal lavoro gratuito casalingo per consentirle non solo l'accesso quanto la "resistenza" rispetto ad un'occupazione retribuita oltre le mura domestiche.

In poche parole, una gravidanza non può e non deve interrompere il rapporto lavorativo di una donna o la sua possibile carriera perché solo ad essa si impone di occuparsi della prole, in assenza di aiuti sia da parte della società, in termini di servizi, sia da parte del compagno stesso, in quanto uomo.

Obbligare, dunque, i padri a stare a casa, con la garanzia della copertura retributiva piena, per accudire il bambino nei suoi primi cinque mesi di vita, sebbene per soli tre giorni, per quanto apparentemente drastica come misura, può essere, tuttavia, l'unica via per ingenerare quel cambiamento anzitutto culturale che solo può garantire al sesso femminile delle pari chance.

Chiaramente, dovranno passare diversi anni e sicuramente i giorni di congedo dovranno essere via via aumentati (cosa che si ritiene ben possibile dato il carattere al momento sperimentale della misura così congegnata per gli anni 2013-2015) per avere riscontri positivi in termini empirici, ma ciò non toglie la decisività dello strumento offerto dall'art. 56 del disegno di legge.

Di non scarsa rilevanza, inoltre, è anche la misura di cui alla lettera b) del primo comma del medesimo articolo 56 che offre alla donna la possibilità di scegliere, dopo i cinque mesi di astensione obbligatoria, tra l'usufruire del congedo parentale, di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/01, come detto retribuito unicamente nella misura del 30%, oppure di voucher per l'acquisto di servizi di nido ovvero di baby-sitting (riportando la definizione del legislatore) da richiedere al datore di lavoro per gli undici mesi successivi alla fine del congedo di maternità obbligatorio.

Sulla convenienza in termini economici dei voucher, che sarà, poi, il principale criterio determinante la scelta tra essi o il "classico" congedo parentale, è, attualmente, difficile fare calcoli, dato che si attende in

proposito un decreto ministeriale ad hoc avente proprio il compito di definire i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali suvviste (ivi compreso, quindi, anche il congedo di paternità obbligatorio) e di stabilire il numero e l'importo dei voucher, tenuto conto anche dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare.

Quanto, infine, al terzo ed ultimo ambito relativo alle discriminazioni che le donne subiscono al momento della cessazione del rapporto di lavoro, anche qui si registra una sensibilità dapprima sconosciuta.

All'art. 55 del disegno di legge n.3249, dunque, si sancisce il principio cardine per cui le dimissioni della donna presentante durante il periodo della gravidanza o nei primi tre anni di vita del bambino ovvero di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. Tale convalida rappresenta, pertanto, una condizione sospensiva circa l'efficacia della risoluzione del contratto.

Ciò vuol dire che solo se interviene la convalida attestante la genuinità della volontà della donna, il rapporto finirà effettivamente, contrariamente, invece, esso rimarrà in vita.

In alternativa alla procedura fin qui sinteticamente descritta, l'efficacia delle dimissioni può essere condizionata alla sottoscrizione da parte della lavoratrice di una dichiarazione di autenticità della propria manifestazione di volontà.

Tuttavia, se dovessero trascorrere invano sette giorni dall'invito alla lavoratrice a presentarsi presso una delle sedi competenti ad procedere alla convalida o a rendere la propria sottoscrizione, senza che venga fatto nulla, neppure in termini di contestazione, il contratto si intenderà risolto.

Al fine di scoraggiare realmente le dimissioni in bianco, il legislatore insiste, poi, anche sotto il profilo

sanzionatorio.

Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato, appunto, in bianco dalla dipendente, potrà essere condannato ad una multa dagli euro 5.000 fino agli euro 30.000.

Se è vero che molto in più si poteva fare, come ha obiettato parte della dottrina all'indomani della diffusione del testo esaminato, stanti anche "illustri precedenti" come il disegno di legge n. 784 del 2008 (di Treu ed altri) che andava ben più in là introducendo, ad esempio, un congedo di paternità di dieci giorni ed aumentando dall'attuale 30% al 50% la retribuzione del congedo parentale, ciò non può e non deve sminuire il valore di interventi che intanto hanno introdotto principi cardine in materia di parità di genere fin qui ignorati, sui quali ben si può lavorare nel futuro in un'ottica di consolidamento e miglioramento.

<https://www.diritto.it/i-segnali-positivi-sull-occupazione-femminile-provenienti-dalla-riforma-del-mercato-d-el-lavoro/>