

La Riforma Fornero dalla parte delle donne ma non troppo...

di Roberta Caragnano

Maggior controllo del fenomeno delle dimissioni in bianco e sostegno alla genitorialità per la promozione di una cultura “europea” che punti alla condivisione dei carichi di cura dei figli all’interno della coppia.

La Riforma del mercato del lavoro, che ha uno dei suoi pilastri nella equità di genere per realizzare un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo, guarda con attenzione alle donne. L’obiettivo è iniettare nel nostro ordinamento strumenti che consentano, nel breve ma soprattutto nel lungo periodo, di determinare un positivo impatto sulla occupazione femminile, con conseguente riduzione delle disparità di genere e allineando sempre più il nostro Paese all’Europa. I dati del Rapporto annuale 2012 di Social Watch Italia (consultabile in Boll. ADAPT n. 33/2012) rilevano ancora la presenza, in Italia, di stereotipi culturali relativi ai ruoli di genere, così come un aumento della disoccupazione femminile nel centro e sud Italia, e la frequenza dell’interruzione del rapporto di lavoro dopo la maternità, che interessa il 30% delle madri e il 3% dei padri.

In questa ottica l’introduzione del congedo obbligatorio di paternità, che sino a prima della riforma era possibile solo in ipotesi tassative (previste dalla legge), è una prima apertura nella direzione di un cambiamento di prospettiva nonostante la previsione di un giorno di congedo per i padri sia ancora poca cosa rispetto agli efficienti modelli di welfare del nord Europa ma anche della vicina Spagna, che dal 2012 ha previsto l’estensione del congedo di paternità ad un mese, rispetto ai precedenti 15 giorni. Tutelare la genitorialità favorendo una cultura della condivisione e del *work-life balance* è fondamentale in un sistema Europa che già agli inizi degli anni Novanta riconosceva l’importanza di politiche di conciliazione anche ai fini del rinnovamento demografico. Un concetto ribadito dal Consiglio europeo nel 2011. La mancanza di politiche che rendano compatibili la sfera lavorativa con quella privata e da un lato hanno incidenza negativa sui tassi di natalità, dall’altro contribuiscono ad ostacolare la piena partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro e, di conseguenza, la competitività di un sistema paese. Condivisione e partecipazione femminile che la legge di riforma mira a rinforzare anche là dove prevede il diritto di chiedere dei voucher per l’acquisto di servizi baby-sitting al termine del congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, e in alternativa il congedo parentale (art. 4, comma 24, lett. b). L’obiettivo non è solo agevolare la conciliazione ma anche facilitare il più possibile il rientro dalla maternità evitando ripercussioni sulla carriera lavorativa. Certo è che la previsione di un pacchetto di misure in grado di garantire maggiore flessibilità degli orari per implementare soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, passando attraverso la contrattazione decentrata e capaci di incidere positivamente sull’organizzazione avrebbero potuto, forse, rafforzare l’intento.

Un elemento di criticità della riforma è l’abolizione del contratto di inserimento che in passato ha consentito l’ingresso delle donne e delle giovani donne nel mercato del lavoro. Il dubbio è se il ricorso a meri incentivi economico-contributivi, previsti dalla riforma e che comunque tendono a restringersi rispetto al passato, siano sufficienti oppure non sia opportuno pensare anche un quadro di incentivi normativi *ad hoc*.

Non resta che attendere i dati che arriveranno dalla fase di monitoraggio e valutazione della riforma.

Roberta Caragnano

ADAPT Senior Research Fellow e Assegnista di ricerca Centro Studi Marco Biagi