



Approvato il ddl sui «congedi parentali». Prodi: attuazione del programma dell'Ulivo. Bocciatura dagli industriali

A casa anche i papà

Lo Stato dà più tempo per la famiglia

La ministra Turco la chiama «la legge della mia vita». Gli italiani, le madri e i padri che ne usufruiranno dal 1999 (quando è prevista l'entrata in vigore) la chiameranno la legge che «cambia la vita dei neo-genitori». In gergo politico-sindacalista è il disegno di legge sui «congedi parentali» che, tradotto, vuol dire libertà dal lavoro, con mantenimento del posto e con un certo contributo economico, per nascita o malattia di figli, per problemi di salute di conviventi o parenti e, addirittura, per formazione. È un disegno di legge presentato ieri al consiglio dei ministri dalla responsabile degli Affari sociali Livia Turco, ma frutto della collaborazione con i ministri del Lavoro, del Tesoro e delle Pari Opportunità. Norme che rivoluzionano nella gestione della famiglia, a cominciare dal titolo. E così se la legge attuale (numero 1204 del 30 dicembre 1971) a cui si ispira prende il nome di «Tutela delle lavoratrici madri», quella del futuro parlerà di «Norme per sostenere la maternità e la paternità per armonizzare i tempi di lavoro, di cura e della famiglia». Se la legge attuale sancisce che soltanto la «lavoratrice madre» può assentarsi dal lavoro per la nascita di un figlio, quella del futuro sancirà il diritto di assentarsi, dopo il periodo di astensione obbligatoria (che per legge di natura resta riservato alla madre) per «entrambi i genitori». In un paese dove gli uomini dedicano un'ora e 48 minuti al giorno per la cura dei figli, mentre le donne ne dedicano 7 ore e 18, in un paese dove il lavoro domestico occupa cinque ore quotidiane di una donna e soltanto 48 minuti di un uomo, la scommessa è coinvolgere il sesso maschile nella rivoluzione familiare. Allora se questa è una «tessa fondamentale della politica sociale del governo, l'attuazione del programma dell'Ulivo», come ha sottolineato il presidente del consiglio Prodi, piombato a sorpresa nella sala stampa di palazzo Chigi durante la conferenza stampa del dopo consiglio dei ministri. Se questo è il segno o il segnale che il governo dell'Ulivo vuole dare avviando riforme che «durano nel tempo», come ha spiegato il ministro del Lavoro Treu. Se questo è il modo «per entrare in Europa non soltanto con la moneta, ma anche con la società», come ha detto Livia Turco. Se, se, se... ora dal disegno di legge bisognerà passare alla legge. È superare la pesante bocciatura di Confindustria che considera il ddl «una grave iniziativa del governo che sottrae alle parti sociali il ruolo che è loro riconosciuto dal Trattato di Maastricht. Gli industriali fanno sapere che si è andati troppo al di là della direttiva europea del '95 che è l'ispiratrice della legge e che dunque tutto ciò «inciderà sulla disponibilità di Confindustria in favore del dialogo sociale europeo». Una minaccia? Arrivare al ddl non è stato facile, e l'atteggiamento assolutamente ostile di Confindustria

pur coinvolta nella discussione con le parti sociali lo dimostra. Anche reperire i fondi «in un momento di forte risanamento» non è stato semplice. Ma ora la bozza c'è. In sintesi il testo approvato dopo una «impegnata discussione politica» che ha prolungato oltre il previsto la riunione del consiglio dei ministri, porterà alcune novità nella vita familiare e non solo: più tempo a disposizione di madre e padre nella gestione del bambino, stanziamenti per le aziende che lo permetteranno e facilitazioni fiscali per imprese che assumeranno lavoratori in sostituzione di genitori momentaneamente impegnati in famiglia. La legge che vuole creare «amicizia tra tempo di lavoro e tempo di vita», prevede anche congedi per la formazione. Livia Turco ha assicurato che questa «non è una legge di tutela delle donne, non è una legge che aumenta il costo del lavoro, non è una legge che inserisce nuove rigidità per le imprese». Ma la Confindustria sostiene il contrario

Fe. Al.

I «CONGEDI» IN EUROPA

Belgio. CM: 15 settimane: 1 settimana prima della nascita, 8 settimane dopo, 6 settimane prima o dopo. Pagato all'85% della retribuzione per il primo mese, poi al 75% per il resto del periodo. **CP:** nessun congedo. I lavoratori possono usufruire di 6-12 mesi d'interruzione dal lavoro, sulla base di accordi aziendali. **Indennità forfetaria (10.928 BF al mese); indennità maggiore se vi si fa ricorso entro i 6 anni d'età del secondo o terzo figlio**

Danimarca. CM: 18 settimane: 4 settimane prima della nascita, 14 settimane dopo. **Indennità forfetaria (DKK 2556 a settimana, pari a circa il 55% del salario medio di una lavoratrice dell'industria). CP:** 10 settimane. Retribuito come il CM. Inoltre, i lavoratori possono usufruire di 13-35 settimane di congedo, sulla base di accordi aziendali. **Indennità forfetaria (DKK 2045 a settimana)**

Germania. CM: 14 settimane: 6 settimane prima della nascita, 8 settimane dopo. **Indennità forfetaria (800 DM al mese) per i primi 6 mesi, poi legata al reddito fino al 24 mesi del bambino, gli ultimi 12 mesi non retribuiti**

Grecia. CM: 14 settimane: 3 settimane prima della nascita, 7 settimane dopo, 4 settimane prima o dopo. Pagato al 100% della retribuzione. **CP:** 3 mesi per genitore, non trasferibile da un genitore all'altro. Non retribuito

Spagna. CM: 16 settimane: 6 settimane prima della nascita, 10 settimane prima o dopo. Pagato al 75% della retribuzione. **CP:** 12 mesi. Non retribuito

Francia. CM: 16 settimane: 4 settimane prima della nascita, 10 settimane dopo, 2 settimane prima o dopo. (Ulteriore congedo per il terzo figlio o più). **Pari all'84% della retribuzione ma non tassato. CP:** fino ai 36 mesi d'età del bambino. **Non retribuito per il primo o secondo figlio, poi indennità forfetaria (2738FF al mese nel luglio 1991)**

Irlanda. CM: 14 settimane: 4 settimane prima della nascita, 10 settimane prima o dopo. La madre può richiedere un ulteriore periodo di 4 settimane. Le prime 14 settimane sono pagate al 70% della retribuzione, non tassato; le ulteriori 4 settimane non sono retribuite. **CP:** Nessuno

Italia. CM: 5 mesi: 8 settimane prima della nascita, 12 settimane dopo. Pagato all'80% della retribuzione. **CP:** 6 mesi. Pagato al 30% della retribuzione.

Lussemburgo. CM: 14 settimane: 6 settimane prima della nascita, 8 settimane dopo. Pagato al 100% della retribuzione. **CP:** Nessuno

Olanda. CM: 16 settimane: massimo 6 settimane e minimo 4 settimane prima della nascita, 10 o 12 settimane dopo. Pagato al 100% della retribuzione. **CP:** 6 mesi di orario di lavoro ridotto per genitore (un minimo di 20 ore alla settimana); non trasferibile fra genitori. Non retribuito

Portogallo. CM: 90 giorni: 60 giorni prima della nascita, 30 giorni prima o dopo. Pagato al 100% della retribuzione. **CP:** 24 mesi. Non retribuito

Regno Unito. CM: 40 settimane: 11 settimane prima della nascita, 29 settimane dopo. Pagato al 90% della retribuzione per 6 settimane, indennità forfetaria per 12 settimane e il rimanente periodo non pagato. **CP:** Nessuno

CM: Congedo di maternità riconosciuto per legge; CP: Congedo parentale riconosciuto per legge. In molti paesi, per molte lavoratrici e lavoratori si riscontrano condizioni di maggior favore sulla base dei contratti di lavoro.

FONTE: Rapporto Annuale della Rete CEE per l'infanzia e gli altri interventi per conciliare le responsabilità familiari e professionali, 1993

GENITORI E LAVORO

L'astensione si allunga



Più tempo per la famiglia, sempre che sia il padre a decidere di dedicarne. La legge attuale dice che la madre ha diritto a sei mesi di astensione facoltativa dal lavoro (oltre agli obbligatori due mesi prima e tre mesi dopo il parto) da utilizzare entro il compimento di un anno da parte del bambino e retribuiti al 30%. In futuro il periodo di astensione facoltativa si allunga a 10 mesi complessivi e coinvolge, naturalmente entrambi i genitori. Ma non basta, il periodo in cui se ne può usufruire passa da uno agli otto anni del bambino (durante i primi tre anni resta la retribuzione del 30% che viene estesa fino all'ottavo anno se la lavoratrice-lavoratore ha un reddito inferiore al milione e settemila lire mensili). Sia il padre che la madre possono usufruirne per sei mesi, ma, come abbiamo scritto, il totale dei mesi a disposizione dei genitori è di 10 mesi che diventano 11 se il padre ha scelto di rinunciare al lavoro per almeno tre mesi. Se il padre o la madre non usufruiscono del periodo di congedo, il tempo di astensione dal lavoro non può essere aggiunto a quello previsto per l'altro genitore. Quando il bambino è malato possono assentarsi, alternativamente, sia il padre che la madre. I contributi spettano fino al terzo anno del bambino e fino all'ottavo secondo parametri particolari. Tutto quanto è valido oltre che per i genitori naturali anche per quelli adottivi o affidatari.

AZIENDE

La flessibilità vale miliardi



Per conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, come dice la ministra Turco per creare «amicizia» tra i due tempi, resta fondamentale il contributo dei datori di lavoro. E allora ecco la parte che li riguarda. L'articolo 2 del disegno di legge porta il titolo di «Misure a sostegno della flessibilità d'orario» e prevede che vengano stanziati (dal 1999) 40 miliardi da destinare a imprese (20 miliardi andranno a quelle con meno di 50 dipendenti) che applichino accordi contrattuali che permettano ai genitori di flessibilità di orario. L'elenco delle flessibilità è lungo: si va dal part-time reversibile, al telelavoro e lavoro a casa, dall'orario flessibile in entrata e uscita all'orario concentrato. E quando i neo genitori sono a casa chi li sostituisce sul luogo di lavoro? Le aziende possono assumere a tempo determinato e l'assunzione può avvenire con un mese di anticipo rispetto al periodo di assenza del genitore dipendente (una misura voluta per preparare il lavoratore a tempo). Nelle aziende con meno di 20 dipendenti i contributi a carico del datore di lavoro sono pari a quelli previsti per gli apprendisti. Le imprese che hanno lavoratori autonomi possono assumere un lavoratore a tempo determinato fino a 12 mesi con le stesse agevolazioni entro il primo anno di età del bambino.

FORMAZIONE

Undici mesi per studiare



La legge è rivolta alla famiglia nel suo insieme, ma anche agli uomini e alle donne che lavorano. Ed ecco la novità che riguarda la formazione. I dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono chiedere, una sola volta nella vita lavorativa, un periodo di sospensione del lavoro (continuativo o frazionato) fino a 11 mesi. Il periodo di formazione (senza alcun tipo di salario, ma col diritto di conservare il posto) può essere utilizzato per finire la scuola dell'obbligo, il liceo o l'università e anche per partecipare ad attività formative d'altro tipo. Il diritto del lavoratore deve essere concordato con il datore di lavoro che può non accogliere la richiesta o spostare il periodo per seri motivi. Gli undici mesi possono essere riscattati a fini pensionistici. Al di là del periodo di formazione si possono richiedere congedi per cause particolari: tre giorni retribuiti in caso di decesso o di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado; per gravi patologie si possono chiedere congedi fino a due anni per dipendenti con almeno cinque anni di servizio presso la stessa azienda. Durante questo periodo il dipendente conserva il posto e non può svolgere altra attività. Né salario, né contributi. Questi ultimi possono essere versati dal lavoratore secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

FINANZIAMENTI

Fondi certi per due anni



Parlare di «congedi parentali» mentre l'emergenza disoccupazione chiama è sembrato «un lusso». Ma alla fine, con qualche pressione al Tesoro, i fondi, meno di quelli previsti, meno di quelli chiesti, sono stati trovati. Forse le leggi finanziarie degli anni che verranno correggeranno le cifre, ma vediamo quelle per ora previste nel ddl. Per il 1999 la legge dovrebbe costare 281 miliardi che diventeranno 286 nel 2000. Alla copertura finanziaria concorrono il Fondo per l'occupazione e il Fondo per le politiche sociali. Restiamo sull'argomento solidi. L'articolo 8 del ddl prevede la possibilità di chiedere un'anticipazione del tfr (trattamento di fine rapporto) per spese da sostenere durante il periodo di congedo, per eventi e cause particolari. Recupero l'ultima sentenza della Corte Costituzionale che prevede la copertura contributiva per il periodo di allattamento, la bozza del ddl prevede la stessa copertura (per tre giorni mensili) per genitori che debbano assistere un minore con handicap grave o per lavoratori che abbiano avuto un parente entro il terzo grado handicappato. Un ultimo articolo che se di soldi non parla, riguarda la possibilità di non averli più per la perdita del lavoro: sono assolutamente nulli i licenziamenti causati da richieste o fruizioni di congedi parentali.

«Confindustria protesta? Non è moderna»

Livia Turco ricorda: cominciai a pensare a questa legge nella Torino operaia

La macchina è già in corsa verso Firenze, verso i luoghi della «Cosa 2». È partita dal ministero di via Veneto dove si è appena concluso un brindisi di auguri. Il brindisi però non è il ddl appena approvato dal consiglio dei ministri, almeno non solo. Oggi (ieri per chi legge) è il compleanno della ministra.

Onorevole Turco auguri, doppi. Ma forse la giornata è stata un po' rovinata dalla bocciatura di Confindustria.

«Sono molto dispiaciuta, siamo, parlo a nome del governo, dell'atteggiamento di Confindustria. Nella trattativa sulla riforma dello stato sociale per la prima volta è stato posto il problema della riforma delle politiche sociali e politiche familiari. E sotto il capitolo politiche familiari il governo ha previsto una legge che recepisce e ampliasse la direttiva europea sui «congedi parentali». Del resto il governo ci ha messo 300 miliardi e crede di poterlo fare. Tornando all'accordo sullo stato sociale vorrei ricordare che è stato sottoscritto dai sin-

dacati e non da altri. È chiaro che io il testo di legge l'ho costruito con un rapporto diretto con i sindacati. Ho anche ascoltato le piccole e medie imprese e la stessa Confindustria. Ma partivamo dal fatto che su questo non c'era intesa tra le parti. Confindustria aveva detto no, dalla riforma delle pensioni a tutto il resto».

E dunque il no di oggi è una conseguenza di quel «no» più grande.

«Questa legge costituisce una grande occasione per gli industriali, quella di dimostrare che si fanno carico di un grande problema aperto nel nostro paese: la questione demografica. Io non credo che la cultura delle imprese moderne possa essere estranea a questa questione. Io continuerò a insistere col dialogo. Capisco che il dialogo è difficile perché c'è il famoso convitato di pietra: le 35 ore».

Dal presente al passato. Da quanto tempo si occupa di questi argomenti?

«Il contesto culturale nel quale ho maturato questo tema è la

mia città. La città operaia, la cultura operaia. Torino è la capitale della Fiat ed è tutta organizzata sul primato del tempo di lavoro. Quando il sindacato teorizzava l'operaio-massa della linea di Maffei io ho cominciato a sentire una qualche contraddizione tra la centralità operaia e una diversa concezione del tempo».

Eda Torino in poi?

«Poi sono arrivata a Roma, sono arrivata alla direzione del partito e sono venuti i progetti di legge. Il più famoso è quello del 1988 l'ho preparato con Elena Cordon e molte altre donne del Pci. Il titolo era «Le donne cambiano i tempi». Fu una cosa dirompente 300mila firme. Poi c'è la legge presentata da parlamentare seria che già si poneva il problema della compatibilità. Mi sono fatta aiutare da un economista. Da ministro ho scritto sei bozze. Conserverò tra i miei ricordi quella che abbiamo elaborato con le donne. È quella che mi ha messa più in crisi perché era bellissima, ma irrealizzabile. E allora mi son trovata a dire «care ragazze se io presento questa

al tavolo della trattativa sullo stato sociale o al consiglio dei ministri, neanche mi guardano. Quindi, per favore, ritiriamola».

Cosa ha pensato dopo il sì del consiglio dei ministri?

«Che è completamente diverso fare una legge da parlamentare dell'opposizione e da ministro del governo. Dall'opposizione ho potuto fare a meno di tenere conto delle compatibilità, delle ricadute, dei tempi di attuazione, degli interlocutori. Anche stamattina (ieri per chi legge, durante il consiglio dei ministri) in effetti c'è stata un'animata discussione politica. Sembra quasi una stravaganza che quando hai da una parte la disoccupazione e dall'altra Maastricht, qualcuno chieda soldi per allungare i permessi familiari. Sembra un lusso».

La legge ha 281 miliardi per il 1999 e 286 per il 2000. Con chi, nel governo, ha avuto discussioni o opinioni diverse. Quanti soldi avrebbe voluto?

«Avrei voluto che il 30% di copertura salariale riguardasse tutti

e otto gli anni durante i quali se ne può usufruire. Però questo aveva un costo di 600 miliardi. E allora, va bene, mi sono accontentata dei primi tre anni».

Ciampi ha detto non se ne parla proprio?

«Sì, ma io e Anna (la ministra per le Pari Opportunità, Finocchiaro) abbiamo puntato i piedi. Il Tesoro faceva la sua parte e io ho imparato cosa voleva dire fare delle scelte. L'altra cosa su cui mi sono impuntata è che quel 30% venisse mantenuto per livelli di reddito bassi. Io vorrei che questi congedi fossero godibili dalle lavoratrici tessili e non soltanto dagli universitari che possono prenderselo già».

Ma è vero che questa è la legge della sua vita?

«Forse mi è scappata questa battuta perché sono 10 anni che ci lavoro. L'ho presentata come iniziativa di partito, poi come iniziativa parlamentare e non immaginavo di poterla presentare da ministro».

Fernanda Alvaro

STATI UNITI COME CAMBIA LA POLITICA

I diritti civili tornano in primo piano sulla scena politica statunitense. Questo, e molto altro ancora, su Internazionale oggi in edicola.

Internazionale