



PROF.SSA ALESSANDRA SERVIDORI

PILLOLE LEGGE DI STABILITA' E OCCUPAZIONE FEMMINILE

La legge di stabilità definisce la politica di bilancio per il 2016 e gli anni successivi, che si associa strettamente al processo di attuazione delle riforme strutturali. Essa si propone di ricondurre stabilmente l'economia italiana su un sentiero di crescita sostenuta e favorire l'occupazione. Si fonda su una graduale e incisiva riduzione del carico fiscale, volta a incoraggiare l'offerta di **lavoro e gli investimenti in capitale fisico e umano e a sostenere i consumi delle famiglie.**

LAVORO Sgravi fiscali sulle assunzioni - si agisce con la prosecuzione, in forma ridotta (al 40%), degli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, che nel 2015 ha prodotto effetti importanti e ha accompagnato le riforme introdotte nel mercato del lavoro con il c.d. Jobs act. A queste misure si affiancherà la detassazione del salario di produttività, volta a favorire la negoziazione salariale di secondo livello. **Tutela lavoratori** - viene prorogata al 2016 l'indennità di disoccupazione riservata ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto iscritti alla gestione separata INPS (c.d. DIS-COLL), al fine di garantire una protezione in caso di perdita del lavoro per i giovani precari.

Pensioni – la legge di stabilità interviene per tutelare alcune fasce di soggetti prossimi al pensionamento in condizioni di disoccupazione. In particolare, in chiave di flessibilità, si garantiscono misure di salvaguardia per una quota residua di 'esodati' e si prevedono misure agevolative per le donne che intendano lasciare il lavoro con 35 anni di contributo a fronte di una decurtazione del trattamento pensionistico (“opzione donna”). Si introduce inoltre una misura volta a favorire il ricambio generazionale attraverso l'utilizzo della leva del part time per i lavoratori vicini al pensionamento. Va rilevato che



non viene modificato l'assetto del sistema pensionistico e che le misure sono finanziate nell'ambito del sistema previdenziale, in parte estendendo l'intervento sull'indicizzazione delle pensioni introdotto nel 2013. In tema di indicizzazione dei trattamenti pensionistici viene stabilito il principio secondo cui, nel caso si registrasse per un dato anno un tasso di inflazione negativo, comunque le prestazioni previdenziali e assistenziali in sede di adeguamento nell'anno successivo non potranno subire riduzioni.

Infanzia – sono estese al 2016 le misure di congedo di paternità e il riconoscimento di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri per l'accesso a servizi per l'infanzia, con estensione della possibilità di beneficiare di voucher anche alle lavoratrici autonome.

Carta famiglia - la card, istituita a partire dal 2016, è rivolta alle famiglie che ne fanno richiesta, costituite da cittadini italiani o stranieri regolarmente residenti in Italia con almeno tre figli minori a carico. La carta, emessa dai Comuni secondo criteri fissati con un successivo decreto ministeriale, viene erogata in base all'ISEE e consente l'accesso a sconti o tariffe agevolate per l'acquisto di beni e servizi. La card può essere utilizzata anche per costituire gruppi di acquisto familiare, gruppi di acquisto solidale o per usufruire di biglietti o abbonamenti familiari a servizi di trasporti, culturali, sportivi, turistici. I partner potranno valorizzare la loro partecipazione all'iniziativa a scopi promozionali o pubblicitari.

BILANCIAMENTO TEMPI DI VITA E LAVORO

Fra i capitoli della Legge di Stabilità 2016 che introducono novità di rilievo c'è quello della **conciliazione lavoro-famiglia**, che operano sul solco della Riforma del Lavoro 2012 e del Jobs Act 2015: dal voucher baby-sitting esteso alle libere professioniste al congedo obbligatorio per i padri lavoratori portato a due giorni e alla maternità valida per il premio di produttività. In dettaglio.



Voucher baby-sitting – La Legge stabilirà proroga al 2016, in via **sperimentale**, la misura introdotta dalla *legge 92/2012* in base alla quale la madre, dopo il periodo di astensione obbligatoria, ed entro gli 11 mesi successivi, può chiedere un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o in alternativa un contributo per l'iscrizione all'asilo, pubblico o privato. Questa possibilità è alternativa alla fruizione del **congedo parentale**. La manovra estende questa norma anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici. L'**importo** del voucher resta di 600 euro al mese per massimo sei mesi per le lavoratrici dipendenti (per un totale quindi di 3mila600 euro), mentre per autonome o imprenditrici la durata massima è di tre mesi per un importo totale di 1.800 euro, lo stesso delle lavoratrici parasubordinate.

Per finanziare la **proroga** del voucher alle lavoratrici **dipendenti** vengono stanziati 20 milioni di euro. Per l'estensione ad **autonome** e professioniste riferirsi al **decreto** attuativo, le risorse sono pari a 2 milioni di euro.

Congedo padri

E' una norma non presente nel Ddl presentato dal Governo lo scorso 15 ottobre ma introdotta in sede di prima lettura al Senato. Prevede che il padre lavoratore **dipendente** debba fruire di **due giorni di congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via **non continuativa** e comunque nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio. La novità si applica, in via sperimentale, per il solo 2016. La precedente normativa (Riforma Fornero) prevedeva un giorno di congedo per i papà, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015.

E' anche prorogato per tutto il 2016 il **congedo facoltativo** del padre, sempre di due giorni, da utilizzare in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria. **La copertura** di queste misure è pari a 24 milioni di euro, di cui 14 milioni arrivano da corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui al decreto-legge 185/2008.

Maternità

Qui la novità riguarda la determinazione dei **premi di produttività**, nella quale va inserito anche il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Approfondendo la produttività :

Da quando è stato istituito l'**incentivo** (art. 2 D.L. n. 93/2008), con l'intento di favorire la produttività delle aziende, fino ad oggi il tetto massimo si era aggirato tra i 30mila ed i 40mila euro, escludendo così i **quadri** che invece ora possono



godere dell'agevolazione fiscale. Il limite massimo di importo che potrà essere assoggettato a **tassazione agevolata del 10%**, se legato al raggiungimento di obiettivi di produttività e redditività aziendali, è stato fissato a **2.500 euro** (2.000 euro lordi per le aziende che non coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro). Stesso limite e stessa aliquota agevolata (imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%) per gli **utili** distribuiti dalle aziende ai **dipendenti**.

La Legge di Stabilità 2016 ha inoltre stabilito che:

- le somme e i valori dei **fringe benefit** concessi ai dipendenti (art. 51, comma 2 D.P.R. n. 917/1986) e quelli di importo non superiore a 258 euro (art. 51, comma 3 ultimo periodo D.P.R. n. 917/1986) non concorrono, entro questi limiti, a formare il reddito di lavoro dipendente, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme detassate;
 - resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle **prestazioni previdenziali e assistenziali**.

Così come in passato, i criteri di **misurazione degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro sono stabiliti con un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Con il Messaggio n. 162/2016 l'**INPS** ha fornito le istruzioni operative per i datori di lavoro che intendano fruire del **beneficio contributivo** previsto per la **contrattazione di secondo livello** per l'anno 2014 (1 gennaio-31 dicembre). Alle posizioni contributive riferite alle aziende ammesse allo sgravio, ad eccezione dei datori di lavoro agricoli, è stato assegnato automaticamente il **codice di autorizzazione "9D"**.

ANDAMENTO OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'andamento dell'occupazione femminile negli ultimi dieci anni ha risentito della crisi che ha fermato il trend positivo di aumento degli anni precedenti. Nel complesso, la crescita dell'occupazione femminile nell'ultimo decennio è più che dimezzata in confronto al precedente decennio, e il tasso di occupazione femminile aumenta soltanto per le donne con almeno 50 anni, mentre rimane sostanzialmente invariato per le 35-49enni e diminuisce per le più giovani. D'altro canto la congiuntura negativa ha colpito soprattutto l'industria manifatturiera e le costruzioni, settori nei quali è più spesso coinvolta mano d'opera maschile.



Rimangono forti barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, discontinuità dei percorsi lavorativi, difficoltà di superamento di ostacoli per percorsi di carriera, e un fenomeno di sovraistruzione più elevato rispetto agli uomini, anche se l'occupazione femminile ha tenuto più di quella maschile e passi in avanti si evidenziano anche nelle posizioni delle donne nei luoghi decisionali politici ed economici. Il titolo di studio conseguito è ancora determinate per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nel Mezzogiorno la laurea è elemento fondamentale per entrare nel mercato del lavoro.

Si ampliano i divari territoriali dal momento che, a fronte di un saldo positivo del tasso di occupazione femminile totale nel Mezzogiorno si osserva una sua lieve contrazione, contro una crescita nel Centro e nel Nord: 25 sono i punti percentuali di differenza dei tassi di occupazione tra Centro-nord e Mezzogiorno. Complessivamente, sommando disoccupate e forze lavoro potenziali, le donne che vorrebbero lavorare nel Mezzogiorno arrivano a 1 milione 932 mila, di cui solo il 33 per cento cerca attivamente lavoro ed è disponibile, mentre al Centro-nord, l'aggregato è meno numeroso (1 milione 629mila) e costituito per oltre la metà da disoccupate. Persiste nel Mezzogiorno uno "zoccolo duro" di donne da sempre fuori dal mercato del lavoro.

Il lavoro a tempo parziale è l'unica forma di lavoro in crescita, anche negli anni della crisi, mentre le occupazioni a tempo pieno si sono notevolmente ridotte. Tuttavia, più che rappresentare una scelta di conciliazione portata avanti dalle lavoratrici, la crescita del part time è stata in realtà una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi: specie a partire dal 2008, l'incremento del lavoro part time è soprattutto di tipo involontario, vale a dire scelto in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno. Nonostante il numero di lavoratori temporanei tra gli uomini sia maggiore, la minore consistenza dell'occupazione femminile rende l'incidenza degli atipici sul totale degli occupati più elevata tra le donne. In Italia il lavoro atipico non può essere considerato una prerogativa dei più giovani, investendo anche soggetti con responsabilità familiari. Peraltro, il forte incremento del part time ha investito anche il lavoro a termine, rappresentando così una condizione di doppia vulnerabilità. In questo periodo l'incremento della presenza delle donne nei luoghi decisionali è stato rilevante sia sul versante delle donne elette in Parlamento, che di quelle nominate nel governo, che all'interno dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, sia, infine, nelle posizioni apicali delle dipendenti della Pubblica amministrazione. A fronte di tale tendenza non si possono non registrare le notevoli differenze che separano le donne dai corrispettivi livelli occupati dagli uomini nonché dalla profonda eterogeneità riscontrata nei vari contesti.



Ancora oggi si evidenziano le difficoltà ad avere una normativa omogenea sulla situazione lavorativa e assistenziale della popolazione femminile e soprattutto la mancanza di reti virtuosi sia nel lavoro pubblico che privato.