AIDDA ETS
FARE IMPRESA AL FEMMINILE
Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda
Ente del Terzo Settore

Fondata nel 1961
Presidente Nazionale Antonella Giachetti

Alla XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati

POSIZIONE DI AIDDA SUL TEMA DEI CONGEDI PARENTALI

Premessa: Siamo convinte che si debba intervenire in termini strutturali sulla organizzazione del sistema economico e sociale anziché intervenire in azioni di compensazione a situazioni di squilibrio emergenti nella vita delle donne (madri o figlie) rispetto alle altre persone. In particolare crediamo che sia necessaria una riflessione sulla progressiva difficoltà e discriminazione della donna nel lavoro che si è verificata con la rivoluzione industriale con la quale il lavoro si trasferì in fabbrica portando conseguentemente alla dicotomia fra lavoro e famiglia. Dovremmo ripartire da lì e capire che il paradigma di pensiero sul lavoro e la sua organizzazione oggi è antagonistico rispetto ad un ritmo di vita che tenga conto delle esigenze di una famiglia (che non sono solo quella della cura dei figli, ma anche della cura degli anziani e che poi rispondono alle esigenze più generali dell'intera collettività). Siamo convinte che sia necessario introdurre strumenti e misure organizzative che permettano elasticità di svolgimento del lavoro e "protezione" delle famiglie con adeguati servizi di prossimità inerenti le necessità di cura delle persone (bambini ed anziani) in quanto questo è nell'interesse di TUTTA la comunità e non solo delle donne e può costruire un "modo di vita" che crea maggiore armonia e benessere nelle persone.

Sul Congedo parentale: Siamo in generale non positive sul taglio della proposta di legge in quanto:

1. Il peso della "cura" rimane addossato alle persone, ma con diminuzione della competitività delle imprese (difficoltà di panificazione del lavoro soprattutto per le piccole imprese);

2. Il sistema organizzativo e l'impegno sulle infrastrutture di welfare rimane il medesimo.

Da parte nostra, anzi, in merito al congedo di maternità riteniamo che l'attuale disciplina del congedo di maternità obbligatoria (5 mesi) è caratterizza da una rigidità che rischia di ostacolare un rientro graduale e consapevole nel mondo del lavoro della lavoratrice madre con il concreto ulteriore rischio di ostacolare un normale progresso di carriera della lavoratrice madre (che a sua volta determinerà

successivamente un pregiudizio di remunerazione e di livello pensionistico rispetto agli altri colleghi). Al termine di questo periodo, infatti, molte lavoratrici si trovano a dover affrontare un ritorno improvviso in un contesto professionale che nel frattempo è cambiato, senza disporre di strumenti di gestione più flessibili e personalizzati dei tempi.

Proposte:

Sul congedo di maternità: introduzione di un **sistema di flessibilità interna ai cinque mesi obbligatori**, che resterebbero invariati nella loro durata complessiva ma potrebbero essere distribuiti secondo le esigenze della madre. In tal modo, ad esempio, una lavoratrice che desideri rientrare al lavoro già dopo due mesi, mantenendo però la possibilità di fruire in seguito dei giorni residui, non sarebbe vincolata da un divieto rigido, ma avrebbe facoltà di autogestione, sempre nel rispetto della tutela sanitaria e dei diritti minimi garantiti. A latere si potrebbero strutturare **sistemi obbligatori di flessibilità e di bilanciamento tra vita e lavoro**, capaci di rispondere meglio alle esigenze concrete dei genitori e favorire una più equilibrata condivisione delle responsabilità familiari e professionali. **Diritto allo smart working** almeno per il primo anno di vita del bambino – e, ove possibile, fino al secondo – così da favorire la conciliazione dei tempi. Nei casi in cui lo smart working non fosse compatibile con la mansione, sarebbe auspicabile garantire comunque **diritti a forme di flessibilità oraria o turnistica**, che aiutino concretamente la madre nella gestione quotidiana.

Sul Sostegno alla genitorialità:

1. Creare facilitazioni fiscali ad hoc (crediti di imposta ad esempio commisurati all'investimento effettuato) per le aziende che realizzano asili nidi interni alla propria struttura aziendale o, in collaborazione con altre imprese magari appartenenti ad un distretto merceologico, realizzino un asilo nido condiviso (interaziendale) fra più aziende.
2. Creare facilitazioni fiscali per le imprese che stipulino una convenzione con strutture di asili nido già esistenti.
3. Tenuto conto dell'attuale carenza di servizi di prossimità riconoscere la piena deducibilità dal reddito della lavoratrice madre (ma anche della donna che ha anziani a carico) delle spese sostenute per collaboratrici domestiche, baby sitter, badanti. Ricordiamo che spesso questo tipo di lavoro non viene dichiarato dai percettori e quindi il costo fiscale della deduzione dal reddito potrebbe essere compensato, almeno in larga parte, dalle imposte sui redditi emersi.

Segreteria Nazionale ▮ Via degli Scialoja, 18 - 00196 Roma ▮ tel. 0039.06.3230578 ▮ fax 0039.06.3230562 ▮ www.aidda.org ▮ aidda@aidda.org
AIDDA ETS – RUNTS Lazio Repertorio N. 114054 del 22/08/2023