



**Anna Zilli**

## **(Più) tempo di lavoro e (meno) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione**

**Riassunto:** Il saggio analizza la recente misura di conciliazione introdotta dalla Riforma cosiddetta Fornero e rappresentata dai voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di riduzione delle rette presso strutture per la primissima infanzia. L'azione nazionale viene confrontata con gli strumenti regionali del Friuli Venezia Giulia, al fine di tentare di ricondurre a sistema i vari strumenti. Dal confronto emerge la perdurante difficoltà della conciliazione tra tempi di cura e di lavoro, sia nel quadro del lavoro standard e, ancor più faticosamente, nel lavoro 'flessibile', per le donne lavoratrici e la probabile scarsa effettività dello strumento neo-introdotta.

**Parole chiave:** Riforma Fornero, Voucher, Conciliazione

**Keywords:** Fornero Reform, Voucher, Settlement

**Contenuto in:** Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne

**Curatori:** Silvana Serafin e Marina Brollo

**Editore:** Forum

**Luogo di pubblicazione:** Udine

**Anno di pubblicazione:** 2013

**Collana:** Donne e società

**ISBN:** 978-88-8420-798-2

**ISBN:** 978-88-8420-798-2 (versione digitale)

**Pagine:** 153-163

**Per citare:** Anna Zilli, «(Più) tempo di lavoro e (meno) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione», in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Udine, Forum, 2013, pp. 153-163

**Url:** <http://www.forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa/donne-politica-e-istituzioni-il-tempo-delle-donne/piu-tempo-di-lavoro-e-meno-tempo-di-cura-i-nuovi>



## (PIÙ) TEMPO DI LAVORO E (MENO) TEMPO DI CURA: I NUOVI VOUCHER PER LA CONCILIAZIONE

*Anna Zilli*

Secondo un recente ed ormai molto citato studio dell'Università Bocconi<sup>1</sup>, la percezione da parte dei datori di lavoro dei 'costi' correlati alla maternità delle dipendenti e collaboratrici<sup>2</sup> sarebbe assai più elevata dei costi diretti<sup>3</sup> stessi. Questa sensazione è collegata alla difficile quantificazione dei costi indiretti<sup>4</sup>, e cioè alle difficoltà organizzative legate ai periodi di assenza per congedo

<sup>1</sup> *Maternità, ma quanto mi costi?*, in [www.sdabocconi.it/diversity](http://www.sdabocconi.it/diversity).

<sup>2</sup> Il Decreto Ministeriale 12 luglio 2007, *Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, in [http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C4C2AE32-BD4F-491C-8014-6CCF0911AB58/0/20070712\\_DM.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C4C2AE32-BD4F-491C-8014-6CCF0911AB58/0/20070712_DM.pdf), ha esteso l'obbligo di astensione per 5 mesi anche alle lavoratrici cosiddette parasubordinate, con relativi oneri a carico dell'Inps.

<sup>3</sup> Secondo lo studio citato in nota 1, con riferimento al 2006 e basato sull'ipotesi che tutte le aziende industriali e dei servizi integrino alla lavoratrice il 20% che manca rispetto alla indennità Inps pari all'80% dell'ultima retribuzione *ante* congedo obbligatorio (integrazione prevista solo in alcuni contratti collettivi, come si specifica subito dopo), l'importo 'massimo' erogato dalle aziende si aggirerebbe sui 443 milioni di euro, pari allo 0,5% della spesa complessiva per contributi sociali: una somma certo non enorme, ma che andrebbe distribuita sulle sole lavoratrici dipendenti in maternità (ammesso che fossero 300 mila, si sarebbe trattato di un *extra-costi* di circa 1.500 euro per ciascuna). La ricerca Bocconi, però, omette di considerare anche il salario indiretto (tredicesima, ferie, Tfr, scatti di anzianità maturati nel periodo di assenza), *ex art. 22, comma 3, d.lgs. n. 151/2001*, secondo cui «i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie». Inoltre, per il medesimo periodo, spesso il datore di lavoro deve assumere un sostituto, al quale è tenuto a pagare, oltre alla retribuzione 'normale' (che contemporaneamente non versa all'assente), anche ratei di tredicesima, ferie e Tfr.

<sup>4</sup> S. Cuomo - A. Mapelli, *Maternità quanto ci costi?*, Milano, Guerini e associati, 2009 individuano quali costi indiretti la discontinuità lavorativa determinata dall'assenza della lavoratrice; l'esigenza di individuare una persona in sostituzione e di formarla; la necessità di

obbligatorio<sup>5</sup>, parentale<sup>6</sup>, riduzione di orario per riposi giornalieri<sup>7</sup> ed imprevedibili malattie del bambino<sup>8</sup>. Senza contare che – vuoi per la sempre più elevata età delle gestanti<sup>9</sup>, vuoi per la crescente incidenza di gravidanze gemellari doppie o multiple<sup>10</sup> – l'anticipazione dell'astensione obbligatoria sin dai primi mesi della gravidanza<sup>11</sup> non è affatto rara e, in alcuni settori, è concessa quasi di *default*<sup>12</sup>, con evidente raddoppio (o più) dei periodi di lontananza della donna da luogo di lavoro.

### *I childcare voucher nella Riforma Fornero*

Se l'Italia è, sul piano formale, uno dei paesi che tutelano maggiormente la maternità (quantomeno delle lavoratrici con contratti *standard*), osservando la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la situazione appare molto diversa e caratterizzata da un generale progressivo peggioramento del contesto lavorativo, quando non addirittura la scelta (più o meno libera) di ritirarsi dalla professione<sup>13</sup>.

La riduzione dei costi *indiretti* della maternità appare, dunque, come il primo e necessario passo per superare la penalizzazione delle donne *in the market*,

reinserire il genitore che rientra dopo il congedo; la perdita di capitale umano nel caso di mancato rientro a conclusione del periodo di congedo; la gestione delle assenze non programmabili per la cura dei figli.

<sup>5</sup> Art. 16, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>6</sup> Art. 32, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>7</sup> Artt. 39-40, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>8</sup> Art. 47, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>9</sup> Secondo l'ultimo Rapporto Cedap di Analisi dell'evento Nascita (anno 2012), in <http://www.salute.gov.it/dettaglio/phprimopianonew.jsp?Id=342>, in Italia le donne hanno il primo (e spesso unico) figlio in media a 32,5 anni, nel 34,7% dei casi dopo i 35 anni.

<sup>10</sup> Secondo gli ultimi dati disponibili dell'istituto Superiore di sanità, in [www.iss.it](http://www.iss.it), i gemelli che ogni anno nascono nel nostro Paese rappresentano l'1,4% del totale dei nati, di questi il 4% sono nati da parti trigemini. Nel 2008 si sono registrati 7.673 neonati venuti alla luce con parti plurimi.

<sup>11</sup> Art. 17, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>12</sup> Con la l. 4 aprile 2012, n. 35, di conversione del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5 recante *Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, in G.U. n. 82 del 6.4.2012, dal 1 aprile 2012 le competenze di accertamento, di riconoscimento e di comunicazione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria sono passate dal *Servizio ispettivo del ministero del lavoro* alle ASL e alle Direzioni territoriali del lavoro.

<sup>13</sup> C. Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, XVII (2003), pp. 199-228.

sia in ingresso, sia nelle prospettive di carriera, al fine di eliminare l'atteggiamento generalmente 'culturalmente ostile' delle organizzazioni nei confronti della maternità, ritenuta portatrice di pratiche percepite come estranee all'agire organizzativo ed ai modelli culturali 'tipici' degli enti<sup>14</sup>.

A tal fine, la riforma Fornero<sup>15</sup> introduce la misura sperimentale dei *child-care voucher*, rivolta esclusivamente alle madri lavoratrici e non 'in genere' ai genitori<sup>16</sup>, come nuova misura di conciliazione tra lavoro e cura.

Il comma 24 dell'art. 4 della l. n. 92/2012 introduce, infatti, la possibilità

di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

La norma prevede un sostegno economico alle madri che «in alternativa al congedo parentale» intendano ritornare subito al lavoro «al termine del periodo di congedo (obbligatorio, n.d.R.) di maternità» e, quindi, quando il bambino ha 3 o 4 mesi di vita, a seconda dell'uso rigido o flessibile del congedo di maternità (art. 32, d.lgs. n. 151/2001).

L'ambito di applicazione pareva limitato alle sole lavoratrici dipendenti: infatti, si tratta della rinuncia al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, che compete alla «madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi»<sup>17</sup>. Ma il decreto Fornero-Grilli del 22 dicembre 2012 (a firma dei Ministeri del lavoro e delle

<sup>14</sup> B. Poggio, *Who's Afraid of Mothers?*, in M. Kostera - H. Höpfl (eds.), *Interpreting Maternal Organisations*, London, Routledge, 2002, pp. 13-26. All'opposto, la paternità è positivamente vissuta dall'organizzazione, in quanto il 'padre di famiglia' è considerato più affidabile e, in quanto bisognoso di maggior reddito, più dedito alla professione e meno incline a cambiare lavoro: sul tema diffusamente M. L. Pruna, *Donne al lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2007.

<sup>15</sup> L. 28 giugno 2012, n. 92 recante Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

<sup>16</sup> Come risulterebbe, invece, *politically correct* secondo V. Filì, *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. Brollo (ed.), *Il mercato del lavoro*, VI del *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci, Padova, Cedam, 2012, p. 919 (pp. 891-928).

<sup>17</sup> Secondo la condivisibile opinione di M. Brollo, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. nella Giur.*, 2 (2013), pp. 113-128, la sperimentazione dei *vouchers* potrebbe risultare «molto opportuna nei lavori precari e instabili».

politiche sociali e dell'economia e delle finanze<sup>18</sup>) lo ha esteso anche alle iscritte alla gestione separata Inps<sup>19</sup>.

Il periodo di fruizione del *voucher*, cioè del sostegno economico, è fissato in massimo 6 mesi, da collocare negli 11 successivi non alla nascita del bambino, ma alla fine del congedo di maternità.

Si ingenera una certa confusione tra la 'durata' del periodo massimo complessivo di congedi parentali, ma di entrambi i genitori (11 mesi, di cui massimo 6 mesi alla madre ovvero 7 mesi al padre, distribuibili all'interno della coppia, da fruire separatamente o contemporaneamente, nei primi 8 anni di vita del bambino), e la collocazione temporale dell'utilizzo dei *voucher*. La previsione dell'utilizzo del *voucher* nei (soli) 11 mesi dopo la fine del congedo di maternità e non, invece, nei primi 8 anni del bambino (o almeno nei primi 3) comprome decisamente la possibilità di utilizzo dello strumento al fine di conciliare le esigenze familiari, a tutto vantaggio del precoce rientro della puerpera al lavoro e, quindi, del reinserimento al lavoro.

Poiché nulla si dice sul padre, secondo i primi commenti alla norma<sup>20</sup>, l'interpretazione preferibile avrebbe dovuto permettergli di conservare il 'suo' diritto (originario) al congedo parentale (con il dubbio se conservasse o meno la copertura economica di un'indennità al 30% della retribuzione corrisposta dall'Inps, per 6 mesi, se fruiti fino al terzo anno di vita del bambino).

Ma questa interpretazione, che pare assolutamente condivisibile, sia perché in linea con il dettato normativo, sia perché aderente alla *ratio* della norma, volta ad agevolare (se non proprio ad incentivare) il precoce rientro delle madri al lavoro<sup>21</sup>, non pare confortata dal citato decreto ministeriale. Secondo la fonte ministeriale, infatti, la fruizione del *voucher* comporta la riduzione di un mese del periodo di congedo parentale «per ogni quota mensile richiesta» (art. 9) sicché il *bonus* familiare di 10 mesi si riduce al massimo sino a 4 (tranne nel caso di fruizione da parte del padre e conseguente incremento di un mese). Erosi il *budget* della madre, rimane solo un residuo paterno di 4-5 mesi.

<sup>18</sup> Decreto 22 dicembre 2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, in G.U. 13/02/2013, n. 37 ed anche in <http://www.dplmodena.it/leggi/DM22-12-12congedoobblpadre.pdf>.

<sup>19</sup> L'estensione oltre l'ambito della subordinazione corrisponde peraltro alla sempre più ampia assimilazione tra lavoro dipendente e parasubordinato nella tutela della maternità, sin dal DM 12.07.2007 cit.

<sup>20</sup> M. Brollo, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, cit.

<sup>21</sup> Secondo M. Brollo, la madre lavoratrice potrebbe scambiare i suoi 6 mesi di congedo parentale contro il sostegno economico dei *vouchers* per 11 mesi, con la novità di un sostegno economico esteso per ulteriori 5 mesi per permettere alla madre di rientrare al lavoro: ma questa opzione sembra disattesa dal Decreto ministeriale, su cui vedi *infra*.

Per converso, la sovrapposibilità temporale del *voucher* al congedo del padre fa emergere un importante tentativo di redistribuzione dei ruoli all'interno della coppia. Infatti, rientrando la madre al lavoro a retribuzione piena e sorretta economicamente da *voucher* di cui solo lei può godere, il nucleo ne avrebbe un beneficio economico, che potrebbe compensare un periodo di congedo parentale paterno indennizzato al 30%<sup>22</sup>. Tra l'altro, la possibilità di godere i congedi parentali anche a ore<sup>23</sup> consentirebbe l'alternanza tra il padre ed il *baby-sitting*, acquistato attraverso i buoni lavoro.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure in esame sono stati stabiliti (ai sensi del comma 25 dell'art. 4, l. n. 92/2012) dal già citato decreto Fornero-Grilli del 22 dicembre 2012.

L'accesso alla misura dipende dalla situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (c.d. ISEE). Infatti, già la lett. b) del citato comma 25 disponeva che, nel determinare il numero e l'importo dei *voucher*, il decreto ministeriale dovesse tenerne conto, senza guardare unicamente al reddito della sola madre lavoratrice.

Come noto, la soglia di reddito ISEE è cruciale nell'individuazione della platea dei destinatari delle misure di *welfare*, per cui va individuata con molta attenzione, per evitare che risulti troppo 'stretta' e, quindi, renda i benefici appannaggio di pochi o nessuno ovvero, al contrario, così 'larga' da non fungere da filtro.

La scelta operata dai ministri tecnici è, invero, del tutto singolare: si dispone la formazione di una «graduatoria nazionale che terrà conto dell'ISEE con ordine di priorità per i nuclei con ISEE inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione» (art. 6, DM 22.12.2012). Questa 'non-scelta' costituisce un indubbio fattore di criticità dello strumento, del quale sarà possibile individuare i destinatari solo a posteriori e solo *per relationem* rispetto agli effettivi richiedenti: il che rende l'effettività dello strumento totalmente *unpredictable*.

Sul punto, si rileva che l'assoluta impossibilità di sapere in anticipo se si godrà delle misure proposte evidenzia che lo strumento in esame non può essere inteso come misura di sostegno alla 'fecondità', perché assolutamente incerto

<sup>22</sup> Salvo il trattamento più favorevole *ex* contrattazione collettiva.

<sup>23</sup> In recepimento della nuova direttiva sui congedi parentali (2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga la precedente direttiva 96/34/Ce), si modifica l'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 151/2001), permettendo – dal 1° gennaio 2013 – l'utilizzo dei congedi parentali anche in modo frammentato, cioè 'su base oraria'. In precedenza, la prassi amministrativa dell'Inps consentiva l'uso dei congedi parentali frazionato fino all'intera giornata lavorativa, ma 'non' per singole ore. L'attuazione della previsione legale è demandata alla contrattazione collettiva (solo) di livello nazionale.

sino alla definitiva approvazione graduatoria INPS. Pertanto, deve essere esclusa l'intenzione di incentivare le nuove nascite attraverso il sistema del supporto economico dei *voucher*, i quali si caratterizzano esclusivamente come misura di incoraggiamento al pronto rientro della madre al lavoro.

Circa l'importo del buono, si tratta di un beneficio di 300 euro mensili, per un periodo massimo di 6 mesi, in base alla richiesta della lavoratrice interessata (art. 5), da formularsi dopo il congedo di maternità e negli undici mesi successivi (art. 4) in alternativa al congedo parentale.

Il bando è unico ed annuale (uno per ogni anno 2013, 2014, 2015) e possono partecipare madri di figli già nati o gestanti «per le quali la data presunta del parto sia fissata entro 4 mesi dalla scadenza del bando» (art. 6), con graduatoria dell'INPS da pubblicare «entro 15 giorni dalla scadenza del bando» tenuto conto del *matching* tra risorse disponibili, mesi richiesti da ogni madre ed ISEE del nucleo. È evidente che il termine di 15 giorni è per l'Istituto di previdenza meramente ordinatorio, anche a fronte della mole di domande che si troverà a scrutinare.

L'importo per il *baby sitting* verrà erogato in 'buoni-lavoro' ex d.lgs. n. 276/2003<sup>24</sup>, mentre, nel caso di inserimento del bambino nella rete dei servizi per l'infanzia (strutture pubbliche o private accreditate, indicate nell'elenco previsto dall'art. 8 del DM), il pagamento sarà corrisposto direttamente alla struttura prescelta. Il beneficio (ovviamente) non spetta alle madri già esentate dal pagamento della retta, nonché a chi usufruisca di analogo beneficio gravante sul Fondo per le politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità (art. 7).

Per il progetto è stanziata la somma di venti milioni di Euro all'anno per il triennio 2013-2015, ma, come accennato, ad oggi non è possibile alcuna previsione su come esso si realizzerà. È certo, però, che il buon esito dipenderà anche dalla capillarità della diffusione di strutture accreditate e di posti presso queste disponibili (art. 8), noto il divario di servizi all'infanzia già esistente tra nord e sud del Paese e tra città e centri rurali<sup>25</sup>.

Inoltre dato l'importo del *voucher* e le risorse a disposizione, parrebbero possibili soli 11.000 *voucher* semestrali, coprendo una parte minima delle nuove nascite<sup>26</sup>. Meglio andrà se le madri lo useranno per meno tempo.

<sup>24</sup> La disciplina dei *voucher ex lege* Biagi, come modificata dalla Riforma Fornero, è fatta oggetto della – per certi versi – sorprendente Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 del 18 gennaio 2013.

<sup>25</sup> Si vedano almeno i dati dell'indagine (e delle prospettive) del Ministero per lo Sviluppo economico, Dipartimento per la coesione economica in [http://www.dps.tesoro.it/obiettivi\\_servizio/servizi\\_infanzia.asp](http://www.dps.tesoro.it/obiettivi_servizio/servizi_infanzia.asp).

<sup>26</sup> Cfr. G. Pavone, *Figli: il voucher c'è ma è per poche*, in [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it).



Tuttavia lo strumento prescelto, il *voucher*, che consente l'acquisizione di servizi per l'infanzia – con una libera scelta tra quelli pubblici o privati accreditati – senza dar luogo ad un effettivo trasferimento di denaro nei confronti del soggetto beneficiario, potrebbe dare una mano anche a far emergere dal sommerso o dal lavoro nero i lavori di cura. Inoltre l'uso del *voucher* potrebbe aumentare la domanda di servizi di conciliazione promuovendo, a sua volta, un aumento dell'offerta di servizi alla persona che coinvolgono in modo prevalente l'occupazione femminile.

### *Le misure per la conciliazione della Regione Friuli Venezia Giulia*

La vasta e pluriennale esperienza del Friuli Venezia Giulia in tema di contributi pubblici per l'acquisto di servizi di cura e custodia, con le sue luci ed ombre, ha molto da insegnare e molto può chiarire circa la portata della misura Fornero.

Nel periodo 2000-2007 la Regione Autonoma ha sperimentato, attraverso il Fondo Sociale Europeo l'erogazione di *voucher* che consentivano l'acquisizione di servizi, senza dare luogo a un effettivo trasferimento di denaro nei riguardi del soggetto beneficiario del *voucher* e richiedente il servizio. Il progetto, denominato 'Futura', aveva previsto due possibilità di utilizzo: a) a favore di donne che devono prestare attività di cura di figlio/i sotto i 15 anni ovvero di parenti o affini non autosufficienti o comunque di età superiore ai 75 anni; b) a favore di donne che, dopo un periodo di disoccupazione, venissero assunte con un contratto a tempo pieno; avviassero una nuova attività imprenditoriale (anche cooperativa) o una libera professione; rientrassero al lavoro a tempo pieno dopo i congedi di maternità, parentali e riposi giornalieri; ottenessero (o subissero) la trasformazione del contratto di lavoro da *part-time* a tempo pieno; fossero coinvolte in esperienze di telelavoro o in processi di rimodulazione degli orari; venissero seguite da servizi sociosanitari pubblici e centri anti-violenza in percorsi di inserimento o reinserimento al lavoro (anche in conclusione di periodi detentivi).

Il valore del buono venne individuato (al massimo) in 413,17 euro mensili, per massimo 8 mesi per donna, non ripetibili.

La scelta di non subordinare l'erogazione ad uno o più bandi, optando invece per la cosiddetta 'misura a sportello', con richiesta presentabile in qualsiasi momento dell'anno, la rese una misura assai popolare, soprattutto nelle prime edizioni in cui non era previsto un limite di reddito per ottenerla. Infatti, allorché nel 2007 il *voucher* Futura fu riservato ai soli nuclei con ISEE non superiore a € 25.000,00, il progetto andò ad esaurirsi e non venne riproposto.

Dal 2004, nell'ambito di un più generale sostegno alle libere professioni, è previsto un sostegno a fondo perduto a favore di professioniste e professionisti per conciliare le esigenze della professione con quelle della genitorialità (l.r. n. 13/2004). L'intervento è riferito a professionisti, con figli minori di età compresa tra 3 mesi a 6 anni (10 anni se monogenitoriale, 18 anni se disabile), di età non superiore ai 45 anni alla data della presentazione della domanda di intervento contributivo.

Secondo la più recente versione del regolamento attuativo<sup>27</sup>, il contributo consente l'acquisto – un po' come il *voucher* Fornero, ma in termini assolutamente più selettivi circa la platea dei fornitori di *baby sitting* – di servizi di

custodia socio-educativa svolti in regime di libera professione da soggetti in possesso del titolo di studio di scuola media superiore ad indirizzo sociale, pedagogico o educativo con esperienza documentata nei servizi socio-educativi o in possesso di titoli professionali riconosciuti a rilasciati da enti di formazione accreditati presso la Regione Friuli Venezia Giulia.

L'ammontare del contributo è pari al 50% (70% se monogenitoriale, con 4 o più figli minori conviventi, figlio disabile) delle spese mensilmente sostenute, fermo restando il limite massimo di 300,00 euro mensili per massimo 12 mesi per singolo richiedente o nucleo familiare<sup>28</sup>, da erogarsi con il sistema cosiddetto a sportello.

La misura, opportuna ed utile, soprattutto per 'le' professioniste che, necessariamente, rientrano immediatamente al lavoro, senza né obbligo, né diritto al congedo di maternità e parentale, è però annullata dalla soglia ISEE di ammissione al contributo. Essa è fissata in 30.000,00 euro, misura risibile per un qualsiasi libero professionista già *uti singulus* e, peggio, se inserito in un nucleo familiare con il coniuge o convivente lavoratore subordinato. A riprova di queste considerazioni, ad oggi il progetto non ha avuto alcuna realizzazione pratica, attestandosi stabilmente sullo zero il numero di richieste avanzate.

A favore, invece, dei genitori residenti o che prestino attività lavorativa in Friuli Venezia Giulia da almeno un anno, il cui nucleo risieda in Regione al momento della presentazione della domanda ed abbia un ISEE non superiore a 35.000 euro, è previsto il rimborso di parte della retta sostenuta per la frequenza di «nidi d'infanzia, servizi integrativi e servizi sperimentali» (cosiddetto *Tagesmutter* o nidi di quartiere).

La domanda può essere presentata da uno dei genitori, alla conclusione del-

<sup>27</sup> Vedi in [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it).

<sup>28</sup> E, pertanto, in caso di genitori non conviventi – diversamente dal *voucher* Fornero – potrebbe esservi il raddoppio, sino a 24 mesi di contributo.

l'anno scolastico (dal 1 settembre al 30 novembre) e, in caso di accoglimento, è abbattuta la spesa sostenuta dalla famiglia per la frequenza, nella misura annualmente stabilita dalla Giunta regionale.

Per l'anno scolastico 2011/2012, *ex* deliberazione giuntales n. 1554 del 6.9.2012, i nuclei familiari con un ISEE fino a euro 20.000,00 ricevono il sessanta per cento delle spesa sostenuta; mentre i nuclei con un ISEE compreso tra euro 20.000,01 ed euro 35.000,00 ottengono lo storno del quaranta per cento della retta. In ogni caso il massimo ottenibile per ogni bambino è di euro 1.800,00 per ogni anno scolastico.

### *Brevi riflessioni tra Stato e Regione*

Sono possibili alcune considerazioni, di confronto e sistematiche, tra il (duplice) strumento nazionale e le (molteplici) misure del Friuli Venezia Giulia.

In primo luogo, appare chiaro il diverso 'destinatario' delle azioni in esame: la riforma Fornero rivolge 'esclusivamente' alla madre lavoratrice (dipendente o parasubordinata), la legislazione del Friuli Venezia Giulia garantisce sostegno al nucleo familiare e non necessariamente alla lavoratrice. Con il risultato pratico che solo la misura nazionale può avere qualche effetto rispetto all'occupazione femminile ed alla redistribuzione del lavoro di cura.

Ma quale effetto? Sotto questo profilo, diversa è la 'finalità' degli strumenti considerati: il *voucher* Fornero premia la lavoratrice che ritorni quanto prima al lavoro, rinunciando ai congedi parentali, mentre l'antesignano Futura garantisce supporto rispetto ad ampio spettro di 'cambiamenti' nel corso della vita della donna: più lavoro, più carichi di famiglia, il rientro al lavoro a tempo pieno dopo i congedi e riposi (quindi, dopo l'anno di vita del bambino) o il (re)ingresso nel mercato del lavoro, il tutto con figli sino a 15 anni d'età. Invece, l'assegno per i professionisti friulani è omologo (anche nell'ammontare) del *bonus* Fornero, ma è limitatissima la platea dei possibili fruitori; mentre, all'opposto, è potenzialmente assai vasta quella di chi chieda il rimborso della retta, a patto che trovi una struttura pubblica o privata che accolga il bambino, presumibilmente dopo aver fruito dei congedi parentali. Tutte le misure friulane, infatti, ammettono la presenza del genitore nella *early childcare*: diversamente, la riforma Fornero prevede l'incentivo solo a favore delle *madri* che vi rinuncino<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Ovviamente, in questo momento non vi è alcuna evidenza circa la tipologia ed il numero di chi intenda usufruire del nuovo strumento nazionale (e, poi, eventualmente, ne sia beneficiario), né sono note simulazioni o previsioni.

La prospettiva nazionale apre ad una nuova concezione della madre-lavoratrice, dirompente rispetto al modello 'classico' di *female care giver* consegnato dalla storia (e, almeno parzialmente, dalla biologia). Nella riforma del 2012 – che non cancella, è vero, ma aggiunge una possibilità alternativa all'assenza per congedo – la conciliazione è anche tornare subito al lavoro, se ciò è economicamente conveniente per il nucleo familiare e, *ça va sans dire*, gradito alla madre. I *voucher* dei Tecnici tentano, allora, di superare lo stereotipo della responsabilità della cura come esclusiva pertinenza materna, per aprire ad una genitorialità più condivisa, con il superamento degli ostacoli di natura economica, culturale, organizzativa ed anche psicologica, che si frappongono all'utilizzo dei congedi *a latere patris*. Si noti che non di rado sono le donne stesse a non accettare che il padre utilizzi il congedo, perché si sentono defraudate dell'unico dominio tradizionalmente loro riconosciuto.

L'azione Fornero incide, modificandoli profondamente, non solo sul legame tra donne, maternità e lavoro, ma anche sulla distribuzione dei ruoli nella coppia genitoriale. Spiace però vedere che, purtroppo, si tratta della 'ennesima' misura destinata in via prioritaria alle madri e solo in via residuale ai padri. Cioè: non si richiede al padre di fruire del congedo se la madre opta per il *voucher*. Questo rinforza l'idea che sia 'sempre' la madre a dover fare esercizio di funambolismo non più e non solo tra i diversi suoi ruoli tradizionali, ma anche contro 'se stessa' per assecondare le esigenze datoriali, che certamente ed in modo pressante spingeranno per il rientro super-anticipato.

L'esperienza del Friuli Venezia Giulia può sul punto insegnare molto: tanto più il *voucher* è stato semplice ed inclusivo, flessibile, duttile, tanto meglio le donne lo hanno spontaneamente utilizzato, liberando 'tempo' secondo le loro reali necessità e senza compressione dei propri spazi; per converso le misure mal calibrate non hanno avuto alcun beneficio né per i singoli, né per la collettività. In nessun caso si è chiesto alla lavoratrice di scegliere di rinunciare ai congedi, anzi l'esperienza più felice ('Futura') offriva il proprio sostegno solo *a posteriori* rispetto ai congedi parentali.

L'opzione Fornero per il *voucher* 'al posto della cura' riduce inevitabilmente i tempi di vita, a tutto vantaggio del tempo di lavoro, secondo la linea più facile dal punto di vista dell'impresa<sup>30</sup>, con il superamento della complicata gestione delle assenze di maternità... evitandole, o comprimendole al massimo. La riforma rinuncia ad agire in un'ottica di processo, pianificando e monito-

<sup>30</sup> I datori di lavoro, per converso, sono costretti a subire la misura organizzativamente dirompente dei congedi parentali frazionati ad ore, secondo il nuovo art. 32, d.lgs. n. 151/2001, sui quali si veda M. Brollo, *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time*, in questo volume.

rando, cioè governando, le diverse fasi della maternità: ovvero l'*ante* (attraverso colloqui di programmazione, azioni di formazione e informazione), il *durante* (mantenendo la relazione con il/la dipendente in congedo, coinvolgendola/o in alcune iniziative), il *post* (tramite azioni di 'rientro dolce', flessibilità oraria, telelavoro, formazione)<sup>31</sup>.

Indubbiamente, i buoni Fornero aprono una breccia nella 'questione' maternità, lasciando intravedere una diversa e possibile gestione del bambino, anche piccolo, rispetto al modello tradizionale di cure essenzialmente materne. Ma quello che di primo acchito può apparire un merito, si può, invece, rivelare la 'via larga', più semplice da percorrere, ma che non porta ad un buon risultato. Neppure nel 2012 si cerca di affrontare il problema di fondo, e cioè la perdurante richiesta alle donne di rinunciare a qualcosa, perché ogni altra soluzione (nuove tecnologie, servizi *time-saving* o di prossimità...) viene scartata *a priori* perché ritenuta troppo costosa, scomoda, impraticabile. I costi indiretti della maternità per il datore di lavoro vengono, insomma, ridotti, scaricandoli sulla madre lavoratrice o, meglio, sulla lavoratrice-madre.

E se le madri sino ad oggi hanno cercato il tempo liberato, con i *voucher* Fornero rischiano di inseguire il *temps perdu*.

<sup>31</sup> M. Chiesi - E. Lorini - A. Petetti - C. Storti, *La maternità come sfida di Diversity management*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 194 (2002), pp. 73-89.