

INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE DELLA NORMATIVA PREVIDENZIALE E SULLE DISPARITÀ DI GENERE ESISTENTI IN MATERIA PENSIONISTICA

Sommario: 1. Premessa (Focus 1). - 2. Cause e conseguenze, tecniche e processi nella verifica d'impatto in termini di genere della normativa previdenziale. (Focus 2) - 3. Due casi studio: part time rinnovato dopo il d.lgs. 81/15 e il nuovo "Statuto dei lavoratori autonomi". (Focus 3).

Laura Calafà

Associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro UE nell'Università di Verona

Dipartimento di Scienze giuridiche - Via C. Montanari 9 - 37122 Verona

laura.calafa@univr.it 045 8028837- cell. 3356859255

SITO WEB: <http://www.dsg.univr.it/?ent=persona&id=556>

1. Premessa

Dal documento del 17 marzo 2015 con cui si avvia l'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne (d'ora in poi Indagine) appare in tutta la sua chiarezza la distinzione tra cause e conseguenze (in termini di genere) delle questioni correlate alla normativa previdenziale e pensionistica in Italia.

Considerate le conoscenze e competenze specifiche di chi scrive e l'andamento dei lavori dell'Indagine pubblicati sul sito istituzionale, l'intervento sarà reso il più possibile "utile" alla Commissione lavoro per le finalità esplicitate nel documento di programma dell'Indagine mediante due precise scelte metodologiche. Saranno evitate le duplicazioni (in termini di normativa vigente e relativo impatto previdenziale) e saranno considerate come scontate le premesse della riflessione che gli Enti (in particolare, l'ISTAT) hanno confermato con dati di supporto declinati in base al genere.

Risultano confermati i nodi da risolvere "a monte", che si legano ai servizi (soprattutto di cura: esistenza, sopravvivenza, trasformazione nel corso del tempo, passaggio dal pubblico al privato), all'organizzazione del lavoro e alla retribuzione dello stesso (con varie letture del cd. *gender pay gap*) e, in generale, all'assetto del mercato femminile del lavoro.

Nel commentare i contenuti della delega al cd. Jobs Act (l. 183/13), in particolare v. contributo allegato, si era segnalato che il legislatore si dimentica (prima di scrivere una nuova delega) ogni dovuta e preliminare **verifica delle esperienze sperimentali ancora in corso** (che non possono cancellarsi all'improvviso), anche a livello contrattuale collettivo, al fine di portare a sistema un'esperienza varia e composita, maturata anche livello regionale, con la necessità di dotare il sistema della conciliazione vita e lavoro di un solido quadro valoriale di riferimento, imprescindibile sia per il lavoro pubblico, sia per il lavoro privato, finalmente non separati nel testo della delega. Oltre a ciò, perché la delega del 2013 risulti credibile, avrebbe dovuto prevedere che ogni disposizione approvata in materia di lavoro fosse accompagnata da una specifica analisi d'impatto di genere alla luce dell'obbligo di **gender mainstreaming** che grava su ogni livello regolativo dal 2010. Da teorica del diritto non posso non rinviare anche in questa sede al *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, così come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*. In questa sede non posso non aggiungere (dopo le passate esperienze di collaborazione al Dipartimento Pari opportunità tra il 2006 e il 2009) che - senza trattare direttamente ed espressamente le **tensioni di sistema che incidono sulla normativa previdenziale in via diretta o solo mediata** - le disparità esistenti tra uomini e donne sono destinate a amplificarsi, ampliarsi, senza speranza alcuna di miglioramento per le condizioni femminili (prima e dopo la pensione).

La partecipazione all'Indagine e la sede istituzionale che la ospita merita una previa sollecitazione ad una risposta generale che non pare essere stata posta da nessun interlocutore, scontati gli obiettivi condivisi dell'Indagine stessa.

In questa sede e a questo punto dell'Indagine si deve considerare scontato in quanto già provato che le manovre previdenziali hanno un impatto di genere i cui dati precisi sono stati chiesti ad INPS ed ISTAT conferma in termini più generali; tra i tanti elementi di analisi si annovera la condivisibile proposta intervento di abrogazione del comma 7, art. 24, l. 214/2011 per l'impatto destinato a provocare sulle donne destinate ad andare in pensione a 70 anni (ne ha già parlato Olivia Bonardi tra le esperte di diritto previdenziale).

La domanda che mi pongo è diversa, ma complementare: perché non funziona il sistema di verifica d'impatto "preliminare" di genere delle regole collegate (direttamente o indirettamente) alla previdenza e pensioni. Il ricorso successivo all'applicazione della regola individua correttivi da applicare solo "dopo" che gli effetti sociali si sono prodotti su donne e uomini.

La questione dal punto di vista sociale (e quindi politico) è vitale; altrettanto importante è l'allineamento dell'Italia rispetto alle verifiche avviate a livello UE (FRA di Vienna, EIGE di Vilnius, Commissione UE) come effetto della verifica delle policies in materia di parità uomo e donna. Si allega immediatamente di seguito un estratto del report redatto come FRANET per EIGE in materia di 10 anni di politiche di pari opportunità in Italia.

FOCUS 1 Fonte: *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*

Dieci anni di politiche di pari opportunità in Italia

Una sorta di introduzione macro sulle politiche di pari opportunità in Italia può giovare dei risultati di una recente raccolta dal titolo *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*¹. Nasce dalla collaborazione con Eige (*European Institute for Gender Equality*) con sede a Vilnius ed ha consentito di tracciare il quadro di sviluppo nazionale in materia.

Nei grandi capitoli di cui risulta composta la raccolta sistematica dei dati relativi al nostro paese ed inviati agli osservatori UE², solo uno appare completamente privo di contenuti (la sezione *money* ovvero le azioni volte a contrastare il *gender pay gap*); meno sguarnito di contenuti, ma ricco solo azioni sperimentali e non sistematizzate, quelle legate alla conoscenza e/o istruzione (con la rilevanza di alcuni progetti pilota finanziati dall'Ue). Ricchi di azioni i capitoli dedicati a violenza di genere (seppur non portati a sistema) e a conciliazione vita e lavoro. La quantità di progetti avviati è degna di particolare considerazione: ne sono stati censiti oltre 50, molti dei quali rappresentano il risultato di due speciali finanziamenti del Dipartimento per le pari opportunità³.

Non altrettanto sviluppata la linea di sviluppo originata dal lavoro e dalla sue regole per arrivare alla conciliazione come verifica d'impatto delle scelte regolative generali nella logica del *gender mainstreaming*: l'indifferenza pressoché generalizzata al riguardo, porta alla valorizzazione di politiche che paiono sostenersi sui servizi generali di conciliazione o sull'assistenza ai bisogni delle famiglie e/o dell'infanzia⁴. Le parole ricorrenti, nei progetti finanziati, sono appunto *voucher* e servizi: termini importanti se considerati, non separatamente, ma in una logica integrata nella quale anche il lavoro e le regole ad esso dedicate abbiano rilevanza. In particolare, non risultano specifiche azioni e politiche integrate per contrastare l'impatto della crisi sul genere e sul lavoro femminile. Esiste una legge delega contenuta nell'art. 46 della l. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), oramai scaduta,

¹ Dal luglio 2011 al settembre 2014 chi scrive è stata componente del National Focal Point – FRANET dell'Agenzia dei Diritti Fondamentali di Vienna (Cospa e Università di Bologna). Ha partecipato alla redazione di ricerche in materia di *Sexual discrimination e Cross Border and Visa Policy; Economic Crisis and gender equality; Measures taken to promote gender equality; Freedom to conduct a business: interpretation of a right and its practical application; Severe forms of labour exploitation: allowing victims of severe forms of labour exploitation to have access to justice in EU Member States*. Le note contenute nel presente contributo nascono dalla rielaborazione dei risultati della ricerca *Economic Crisis and gender equality* e della ricerca *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*.

² I capitoli della raccolta dei dati sono intitolati: *General Scope, Work, Money, Power, Knowledge, Time and Participation, Health, Violence, Intersecting Inequalities*.

³ Ci si riferisce all'*Intesa Conciliazione Tempi di vita e di lavoro* del 2010 e del 2012 tesa a finanziare progetti di conciliazione vita e lavoro in base ad un previo accordo con la Conferenza Stato-Regioni. Le intese sono state raggiunte in attuazione del documento Europa 2020 a firma dei ministri Carfagna e Sacconi. I progetti regionali di attuazione degli accordi, possono leggersi in <http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>. Al quadro dei finanziamenti attivati dal Dipartimento per le pari opportunità, occorre aggiungere il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socioeducativi per la prima infanzia finanziato dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, varato con la finanziaria 2007, ha previsto un finanziamento statale nel triennio 2007-2009 pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti disponibili nei servizi per i bambini da zero a tre anni, a cui si aggiungono circa 281 milioni di cofinanziamento locale, per un totale di 727 milioni di euro stanziati, come sancito dalle Intese in Conferenza Unificata del 26 settembre 2007 e del 14 febbraio 2008. Si tratta di un piano straordinario di intervento per lo sviluppo di un sistema territoriale che incrementa i servizi esistenti, avvia il processo di definizione dei livelli essenziali e rilancia una stagione di collaborazione tra le istituzioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine. Tra gli obiettivi anche l'attenuazione del forte squilibrio tra il nord e il sud del paese ed una complessiva crescita del sistema nazionale verso standard europei, in vista del raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo della copertura territoriale del 33 % fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000. Con riferimento alle prime tre annualità del Piano ad oggi sono state impegnate tutte le risorse statali e, sulla base dei dati di monitoraggio è stato erogato alle Regioni e provincie autonome dal Dipartimento l'88% delle risorse statali, ovvero 394 milioni dei complessivi 446 milioni stanziati, che sono dunque a disposizione del territorio per raggiungere l'obiettivo di incrementare i posti presso i servizi socio educativi per la prima infanzia. Dal 2010 non risulta finanziato.

⁴ In Italia dal 2005 al 2012 si sono succedute tre legislature (14°, 15° e 16°) e 4 diverse compagini governative (presidenza Berlusconi, presidenza Prodi, presidenza Berlusconi e presidenza Monti). Tale evoluzione politico-istituzionale ha inciso in modo significativo sull'andamento, sui contenuti, sulla portata delle politiche nazionali in materia di promozione del genere. Si pensi, ad esempio, che nel 2008 con l'avvio del Governo Berlusconi *ter* al Dipartimento per le Pari opportunità sono state riconosciute esplicite competenze in materia di tutela dell'infanzia.

dedicata al generale riordino delle regole in materia di occupazione femminile, seguita dagli interventi in tema di conciliazione contenuti nella l. 92/12, *La riforma del mercato del lavoro in prospettiva di crescita*⁵.

Ciò impone di ricordare che, a differenza dei livelli internazionale e EU, studi e ricerche a livello nazionale sono frammentate e settoriali. Ancora incompiuta è la tradizione di *gender studies*. I dati ufficiali esistono, ma non risultano elaborati in modo compiuto, integrato e orizzontale. La tecnica del *mainstreaming*, ad esempio, è lontana dall'essere valorizzata, anche nelle analisi di stampo economico-finanziario.

Cause e conseguenze della crisi, impatto della stessa sulle dinamiche di genere e sul lavoro delle donne sono oggetti di analisi settoriali. Anche nelle analisi settoriali, comunque, si conferma la centralità dell'attenzione prestata all'impatto delle crisi sul lavoro femminile, sulla previdenza e sui servizi di conciliazione vita-lavoro. In questa prospettiva si conferma che gli effetti della crisi economica si sommano all'"*eguaglianza mancata*" tra donne ed uomini a livello nazionale. Al riguardo si può concludere per l'amplificazione delle diseguaglianze cui concorre la crisi in corso. Si segnala che non esclusa è anche la prospettiva di riflessione dell'abbassamento generale del livello di eguaglianza in generale e, quindi, anche degli uomini rispetto alle donne con minore (di conseguenza) impatto femminile nel complesso funzionamento della crisi. Sempre considerando che, essendo il concetto di genere bidirezionale, anche l'impatto maschile della crisi è indicatore considerabile come di genere.

⁵ Per una sintesi delle regole approvate e da approvare nel periodo dal 2008 al 2012 in Italia, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla l. 183/2010*, a cura di L. Nogler, M. Marinelli, 2012, Torino, in particolare L. Calafà, *Commento all'art. 46, co. 1, lett. c)* dedicato all'occupazione femminile. In quel periodo, si segnala, in particolare, l'approvazione di norme restrittive in materia di assistenza ai disabili: O. BONARDI, *Misure a favore degli anziani, della genitorialità, dei disabili e degli stranieri*, in (a cura di) A. ALLAMPRESE, I. CORRAINI, L. FASSINA, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la l. 92/2012*, 2012, Ediesse, Roma.

2. Cause e conseguenze, tecniche e processi nella verifica d'impatto in termini di genere della normativa previdenziale.

L'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività è obbligo introdotto in Italia nel 2010, dopo 7 anni dall'approvazione della dir. CE 2002/73 (poi trasfusa nella dir. 2006/54). La lettura della ricerca pubblicata dalla Commissione europea nel 2007 *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries* aiuta a comprendere lo stato dell'arte comunitario sullo specifico punto.

A quindici anni dall'approvazione della Piattaforma di Pechino, l'Unione ha perfezionato lo strumento e ha concorso a definire le tecniche di valutazione, ha identificato le ampie aree di interesse e ha dedicato al gender *mainstreaming* una specifica disposizione nella direttiva rifusione. Come si comprende dalla lettura della Carta per le donne approvata il 5 marzo 2010, la parità tra donne e uomini « è un diritto fondamentale, stabilito dall'art. 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (...), uno dei valori comuni sui quali si fonda l'Unione europea. La coesione economica e sociale, la crescita sostenibile e la competitività, le sfide demografiche, riuscire in tutto questo dipende da una vera uguaglianza tra donne e uomini. L'Europa ha compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni: ha dimostrato il proprio impegno, ha realizzato partenariati e ha creato sinergie fra le sue risorse e i suoi strumenti, giuridici, politici e finanziari, per operare cambiamenti. Oggi si laureano più donne che uomini. Oggi le donne contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Oggi l'Europa sfrutta maggiormente il proprio talento e applica di più le proprie capacità ».

Certo la disuguaglianza persiste, non è sparita, ma gli strumenti possono considerarsi perfezionati e all'interno non occorre che applicarli; l'Unione è pronta a dedicare il suo impegno politico alla parità tra uomini e donne e al rispetto dei diritti fondamentali «oltre » l'Unione stessa.

Se questo è il quadro concettuale europeo di riferimento, dinamico in quanto proiettato nel futuro, di segno opposto sono le considerazioni che possono farsi con riguardo al livello nazionale. Occorre ammettere che, nonostante il recepimento della direttiva, ma ancora prima, nonostante la creazione del Dipartimento per le pari opportunità chiamato a farsi carico dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, il metodo di valutazione dell'impatto di genere rimane tutto da costruire, salvo la parte relativa alla valutazione di impatto dei fondi strutturali costituita dalle c.d. linee guida Vispo nel lontano 1998 in base alla direttiva Prodi-Finocchiaro, da considerarsi ormai obsolete.

L'estrema complessità e la delicatezza della questione relativa al gender mainstreaming e la consapevolezza dell'esistenza dell'intreccio tematico con il diritto del lavoro, diritto della previdenza sociale e le riforme approvate nel corso del 2015 e quelle in corso di approvazione, avrebbe meritato qualche indicazione ulteriore, anche se solo procedurale e/o di collegamento tra le due dimensioni regolative e/o politica, a suggello della serietà degli impegni assunti in sede di trasposizione di una direttiva che lega la tutela della parità nel rapporto di lavoro alle regole previdenziali (quanto meno del cd. pilastro dedicato alla previdenza professionale, mentre separate sono le regole della previdenza obbligatoria, dir. 79/7, e della previdenza privata, dir. 2004/113).

La serietà dell'impegno politico che accompagna questa Indagine è un segnale significativo e in questa sede pare necessario porsi la questione preliminare degli strumenti in modo tale che il filo del processo di miglioramento se perso nel corso del tempo, possa essere riannodato anche grazie agli esiti dell'Indagine.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE POLITICHE IN ITALIA

Il testo dell'art. 29 della dir. 2006/54/CE (già art. 1 della dir. 2002/73/CE) intitolato **Integrazione della dimensione di genere** recita:

«Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva ». In base al progetto del 2008 di recepimento della dir. 2006/54/CE, nel testo del d.lgs. n. 198/06 veniva aggiunto un art. 41 bis che – sotto la rubrica Parità tra donne e uomini nelle leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività – disponeva che « Nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, deve tenersi conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività ».

Con riguardo alla **previdenza**: il problema di base rimane quello del trattamento indirettamente discriminatorio, non adeguatamente valutato scontata la parificazione formale in termini di trattamento tra donne e uomini (accesso alla prestazioni, ad esempio, o entità della prestazione anche se potrebbero esservi dubbi con riguardo alla diretta rilevanza del fattore sesso nella "cd. opzione donna": un attento **monitoraggio** aiuta a comprendere l'esatta dimensione del problema in termini quantitativi, ma lo stesso dovrebbe essere esteso al **quantum di pensione** percepita dalle singole "beneficiarie". Occorre escludere, in buona sostanza, che un eventuale trattamento deteriore in termini previdenziali appaia come un costo diretto del pensionamento anticipato che grava sulle donne che scelgono l'opzione. Il costo femminile diretto per l'esercizio dell'opzione potrebbe diventare discriminazione diretta di genere a prescindere dalla ragione di politica del diritto che motiva la scelta).

Il dato ricorrente è quello dell'incidenza del divario salariale che ha ragioni strutturali da considerare: il più basso livello retributivo femminile e l'incidenza maggiore delle cause di interruzione/assenza garantita dal lavoro cui aggiungere la questione della cd. segregazione contrattuale femminile (v. dati ISTAT). Importante, in questo contesto, la disposizione contenuta nella Legge di Stabilità 2016 (L. 280/15) relativa all'incidenza del congedo di maternità nei premi di produttività, anche se con formulazione per certi versi imprecisa e per altri versi troppo restrittiva rispetto alla variegata dimensione della retribuzione di produttività (il comma dell'art. 1 recita: *Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità*).

Occorre altresì rilevare la carenza del sistema dei controlli a livello nazionale anche in ragione della trasposizione poco efficace della dir. 2004/113 che s'interseca- per questi argomenti - con la dir. 2006/54 e 2004/113. La scelta del mantenimento di tre pilastri distinti a livello UE (obbligatorio, professionale, privato), fondati su tre direttive diverse e non allineate in termini di contenuti (v. tabelle attuariali) non ha favorito l'omogeneizzazione dei trattamenti e l'efficacia dell'azione a livello nazionale.

La ricerca della Commissione europea *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries* ha approfondito nell'ambito di «Implementation and organisation of gender mainstreaming refers to the process of providing a structural and cultural basis for equal opportunities » le 4 fasi necessarie per l'applicazione della gender mainstreaming strategy:

- a) *getting organised*: programmazione e pianificazione della valutazione di impatto;
- b) *learning about gender differences*: seconda fase meramente descrittiva della situazione di ineguaglianza/disuguaglianza da valutare per individuare in modo compiuto le dimensioni cardine della valutazione di genere: la partecipazione delle donne, le risorse distribuite (in termini economici, ma anche di potere), il valore sociale attribuito alle caratteristiche femminili e maschili e, infine, i diritti riferendosi alla presenza di discriminazioni dirette e indirette, al rispetto dei diritti fondamentali, all'accesso alla giustizia);

- c) *assessing the policy impact*: valutazione quanti-qualitativa si effettua nella terza fase;
- d) *redesigning policy*: la politica è chiamata a ridisegnare le politiche sulla base della promozione dell'eguaglianza di genere.

Nell'ordinamento italiano, visti i meccanismi di redazione delle politiche generali (lavoro, previdenza, scuola in particolare) appare, in tutta la sua evidenza, la **definitiva scomparsa dell'attore teoricamente dotato delle competenze legislative e tecniche in materia di *mainstreaming* di genere: il Dipartimento per le Pari opportunità.**

Meno rilevante in termini di verifica dell'impatto delle regole in materia previdenziale la crisi del sistema delle altre istituzioni di parità, anche se con urgenza e senza alibi dovrebbe essere posta la questione dell'**adeguatezza di funzionamento del sistema di pluralismo organizzato a livello decentrato** (fondato in particolare sul ruolo delle consigliere di parità): le modifiche entrate in vigore nel 2015 appaiono corpose, ma deboli negli obiettivi da perseguire e lontane dalla verifica dell'efficacia della relativa azione che andrebbe sostanzialmente riprogettata.

CONCLUSIONI

Le premesse tracciate nel par. 1 e 2 inducono a confermare che - anche nel 2016 - *l'assetto di sistema nazionale* è inadeguato e, vista la tabella delle quattro fasi sopra riportate, ci troviamo ancora alla fase 1, molto lontani dal considerare operativo un sistema compiuto di verifica delle conseguenze di genere al fine di riscrittura eventuale delle politiche.

In particolare, la sicurezza sociale (come si esprime il diritto UE) raramente riceve una verifica in termini di impatto di genere. Esistono esempi di bilancio sociale di genere di alcune realtà (enti pubblici, comuni, regioni) che misurano tale impatto, ma in via meramente volontaria e in adempimento alla verifica dell'adeguamento al *mainstreaming* di genere in base alla dir. 2006/54 (trasposta in Italia nel d.lgs. 198/06).

L'Italia non ha amministrato in modo chiaro e completo l'impatto della pronuncia della Corte di giustizia C- 46/07 con riguardo al trattamento della cura e la rilevanza in termini pensionistici per i dipendenti di datore di lavoro pubblico.

Anche nel settore privato, il superamento della logica risarcitoria che ha accompagnato la riduzione dell'età del pensionamento femminile (in passato) e l'innalzamento dell'età della pensione graduale delle riforme più recenti non può considerarsi compiuto in termini di adeguamento al principio di parità di trattamento.

In sede di confronto in ordine all'eventuale modifica della dir. 79/7 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale su cui sta iniziando a lavorare la Commissione, il testo base di riferimento per questa Indagine, si è in particolare affermato che occorre sicuramente un miglioramento dell'impianto della normative UE in termini di razionalità di sistema, un elemento necessario per favorire una corretta implementazione dei diritti di parità di trattamento nell'ordinamento previdenziale in materia di sicurezza sociale a livello nazionale.

In particolare, a livello UE, occorre

- a) un coordinamento normative UE (superamento delle regole separate: dir. 2006/54; dir. 79/07; dir. 2004/113);
- b) rafforzamento sistema di controllo e monitoraggio a livello nazionale;
- c) il superamento del sistema di deroghe e o campo di applicazioni limitati/differenziati.

La normativa 79/07 deve essere comunque adeguata al sistema regolativo modificato dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

Le *policies* nazionali, anche a seguito di questa difficoltà strutturale UE, sono libere da ogni verifica di controllo in termini di rispetto del principio di parità di trattamento tra donne e uomini (salva la clausola di salvaguardia finanziaria).

Tra i tanti approfondimenti che possono essere effettuati in termini generali ed astratti, si è scelto in questa sede di confrontarsi su due casi peculiari misurati in termini di bilancio degli Enti previdenziali con una spesa minore per il trattamento femminile: lavoro a tempo parziale, dopo la riforma del d.lgs. 81/15 per il lavoro subordinato (I); trattamento dei genitori lavoratori autonomi progettato nel cd. Statuto dei lavoratori autonomi deliberato dal Consiglio dei ministri del 28/1/16 (II). Ad un caso classico, si è scelto di affiancare un caso (almeno apparentemente) tutto nuovo, di prossima entrata in vigore di regole che possono produrre un impatto di genere in materia previdenziale.

Vari stimoli di riflessione che, per ragioni di tempo, si è scelto di non approfondire seppur altrettanto importanti sono il trattamento della non autosufficienza dopo il 2010, l'assistenza ai disabili e le discriminazioni associate, l'enorme rilevanza quantitativa del sistema dei voucher.

L'istituzione del Dipartimento per le Pari Opportunità

Nel 1996 viene istituito l'Ufficio del Ministro per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il 12 luglio 1997, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, vengono fissate le funzioni del Ministro. Il Dipartimento per le Pari Opportunità viene istituito con il D.P.C.M. n. 405 del 28 ottobre 1997 (PDF), modificato con i D.M. del 30 novembre 2000 (PDF), D.M. del 30 settembre 2004 (PDF), D.P.C.M del primo marzo 2011 e D.M. del 4 dicembre 2012. Tra le **competenze (e gli adempimenti conseguenti) attribuite, almeno formalmente**: l'indirizzo, la proposta e il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità; l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso la costituzione di banche dati, nonché la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, di controllo, di formazione e informazione nelle materie della parità e delle pari opportunità; l'adozione e il coordinamento delle iniziative di studio e di elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità e delle pari opportunità; la definizione di nuove politiche di intervento, di studio e promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità; l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti, al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi nelle materie della parità e delle pari opportunità; la promozione delle necessarie verifiche in materia da parte delle amministrazioni competenti, anche ai fini della richiesta, in casi di particolare rilevanza, di specifiche relazioni o del riesame di particolari provvedimenti ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 23 agosto 1988, n. 400; l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea e per la realizzazione dei programmi comunitari nelle materie della parità e delle pari opportunità; la cura dei rapporti con le amministrazioni statali, regionali, locali, nonché con gli organismi operanti in materia di parità e di pari opportunità in Italia e all'estero, con particolare riguardo all'Unione europea, all'Organizzazione mondiale delle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e all'OCSE; l'adozione delle iniziative necessarie alla rappresentanza del Governo italiano, in materia, nei rapporti internazionali e in organismi nazionali e internazionali, anche mediante la designazione di rappresentanti; l'organizzazione ed il funzionamento della segreteria della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna; l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso banche dati, nonché la promozione di iniziative conseguenti, in ordine alle materie della prevenzione, assistenza e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale dei minori oggetto della delega di funzioni al Ministro di cui all'art.2, comma 1, del D.p.c.m. 14 febbraio 2002; lo svolgimento delle funzioni di cui art. 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003 n.215 e all'art. del D.P.C.M. 11 dicembre 2003, recanti disciplina dell'ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui art. 29 della legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39.

3. Due casi studio: part time rinnovato dopo il d.lgs. 81/15 e il nuovo “Statuto dei lavoratori autonomi”.

a) *Il part time dopo il d.lgs. 81/15*

Il part time è un istituto polifunzionale caratterizzato da sempre dalla mera riduzione di orario di lavoro e dal corrispondente impegno previdenziale in termini di contributi pagati e prestazioni ottenute, di cui rimangono fumosi gli specifici obiettivi cui la disciplina nazionale più volte modificata tende. Nell’ambito dell’Indagine, più parti hanno segnalato che il part time ha l’effetto penalizzante in termini previdenziale per le donne. Il part time è penalizzante ed è da più interlocutori (anche nella sede dell’Indagine) criticato come *involontario*.

Nel presente paragrafo si tenterà di impostare una verifica dell’impatto delle modifiche sul lavoro a tempo parziale sull’ordinamento a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. 24 giugno 2015, n. 81 in materia di genere.

Si tenterà – con gli strumenti giuridici – di effettuare **un’analisi *learning about gender differences*** ovvero di approfondire la seconda fase, meramente descrittiva, della situazione di ineguaglianza/disuguaglianza da valutare per individuare in modo compiuto le dimensioni cardine della valutazione di genere che dovrebbe anticipare la decisione del legislatore.

Ispirata alla semplificazione (si chiariscono, in effetti, le fonti regolative e si allinea il trattamento offerto al lavoro pubblico e al lavoro privato, cancellando le anomalie regolative che dal 2003 accompagnavano il d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 di attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CE), occorre chiedersi se la ricomposizione delle regole in materia di lavoro a tempo parziale effettuata nel 2015 è indifferente al genere. In un corretto e compiuto sistema di valutazione delle politiche del lavoro, questa domanda va posta prima dell’approvazione della regole e i risultati della verifica dovrebbero accompagnare il percorso parlamentare di approvazione dei testi. Non risulta che tale valutazione d’impatto di genere abbia accompagnato il d.lgs. 81/15 nemmeno per quegli istituti (come il part time) riconosciuti ontologicamente penalizzanti per la protezione pensionistica delle lavoratrici.

La riflessione si compone di diversi step successivi:

a) *Verifica degli obiettivi di politica del lavoro perseguiti dal legislatore*

La sequenza normativa più recente delle modifiche del contratto a tempo parziale, evidenzia contraddizioni normative di un istituto che non è mai stato limpidamente incentivato, ma nemmeno sinceramente limitato. Anche la semplificazione del 2015, ad esempio, non scioglie questo nodo centrale scontato che il part time non è più trattato direttamente tra gli strumenti di promozione della conciliazione vita e lavoro ex l. 183/15. Il legislatore, in particolare, non si confronta sullo stesso concetto di incentivo o sul conflitto tra le diverse finalità cui possono tendere quelli esistenti (sia normativi che economici), in un periodo nel quale gli sgravi contributivi al contratto di lavoro a tutele crescenti manifestano una sicura capacità di incidere sui processi decisionali dei datori di lavoro privati. In effetti, nonostante i manifesti obiettivi di semplificazione delle regole da misurare con la verifica dei tassi di aumento dell’occupazione (v. Relazione illustrativa), colpisce l’attenzione dell’interprete che non ci sia nessuna traccia di un confronto necessario: quello con l’inutile vigenza della disciplina incentivante dettata nel 1997 nel cd. Pacchetto Treu, rimasta sulla carta in assenza di un dm di attuazione e privata di ogni attenzione anche nella XVII legislatura⁶.

⁶ L’art. 13 della legge n. 196/1997 è intervenuto per incentivare economicamente il lavoro a tempo parziale o, come recita la disposizione, per “favorire processi concordati di riduzione dell’orario” introducendo misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell’entità della riduzione e rimodulazione dell’orario di lavoro determinate contrattualmente e rinviando ad un decreto chiamato a fissare i “criteri e modalità” con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si

b) Verifica formale del testo in vigore al fine della correttezza terminologica

Dal punto di vista di stretto rispetto della normativa antidiscriminatoria si deve segnalare che all'abrogazione dell'art. 4 del d.lgs. 61/2000 *Principio di non discriminazione* segue l'entrata in vigore di un articolo modificato, sia per la rubrica (diventata *Trattamento del lavoratore a tempo parziale*), sia per i contenuti dello stesso, decisamente alleggeriti in quanto privati del lungo elenco di specifiche concrete di funzionamento dello stesso contenute nelle lett. a) e b); viene cancellata anche la locuzione iniziale del comma 1 che faceva salvezza dei divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti della legislazione vigente. Scontato l'allontanamento dalle formule testuali utilizzate dalla dir. 97/81 (lavoratore di pari inquadramento sostituisce lavoratore comparabile di matrice Ue) e con il dubbio latente che la cancellazione del riferimento ai divieti di discriminazione sottenda anche ad un allontanamento dalla legislazione antidiscriminatoria, occorre verificare se alla modifica del testo dell'articolo si accompagni anche una modificazione sostanziale del trattamento previsto dalla normativa previgente, unanimamente considerata più pregnante del principio di parità di trattamento regolato dalla clausola 4 della dir. 97/81. Senza dubbio, il *part-timer* gode di tutti i diritti di un lavoratore a tempo pieno; manca, però, ogni riferimento a quanto contenuto nelle lett. a) e b) del 2° comma. L'art. 7 ribadisce che il "lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento"⁷, riequilibrato dal principio di *pro rata temporis* il cui funzionamento non è semplice. Il nuovo disposto rinnovato prevede che "lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa". L'unica aggiunta successiva riconosce ai contratti collettivi la possibilità di "modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro"⁸, con cancellazione della parte finale della lett. b) che consentiva al contratto individuale e al contratto collettivo "di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale". Per istituti quali l'indennità di mensa, per le voci dello stipendio erogate non in misura fissa, ma in proporzione all'eventuale minor lavoro prestato, per il periodo di comporto del part time verticale in assenza di una regolamentazione contrattuale specifica. L'assenza di una regolamentazione contrattuale specifica pesa sul funzionamento del corretto esercizio del principio.

Per quanto riguarda la cancellazione, occorre riconoscere che ogni elenco ha un indubitabile valore minimale: facilita l'applicazione della disposizione più generale. Nel senso che con la cancellazione dell'elenco di specifiche la portata del principio di non discriminazione non può considerarsi ridotta; diventa solo più macchinosa per gli interpreti (giudici, tecnici del diritto in generale come i consulenti e per gli stessi sindacalisti chiamati a scrivere contratti collettivi) la sua applicazione concreta. Non è escluso che qualcuno conserverà il vecchio testo dell'art. 4 per facilitarli il mestiere.

Rispetto al pubblico impiego, è stato spiegato che solo l'entità della retribuzione è proporzionata al lavoro svolto, mentre i trattamenti accessori sono erogati in misura "più che

applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale.

⁷ Il testo della lett. a) non riproposta nella nuova formula era il seguente: "il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale".

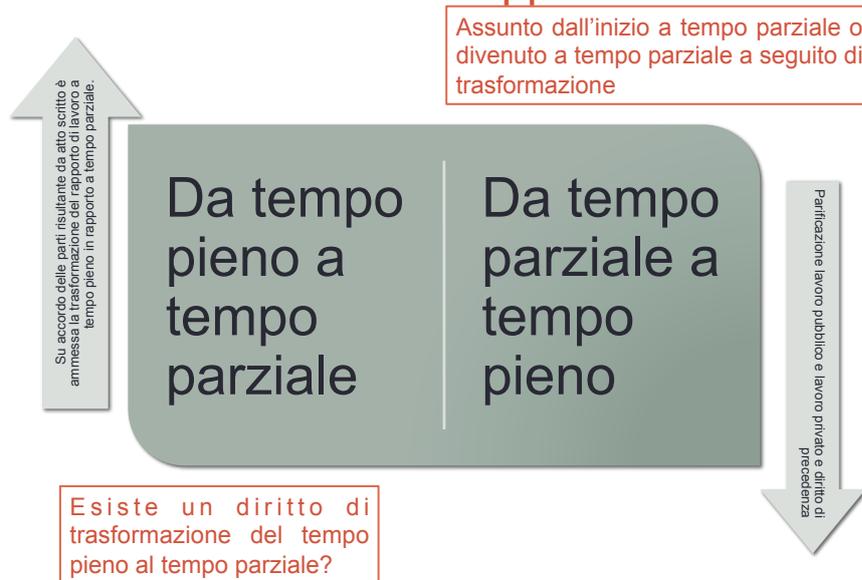
⁸ Il commento critico al d.lgs. n. 81/2015 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni" dell'Ufficio giuridico e vertenze della CGIL segnala un profilo possibile di violazione del diritto UE per quella parte del disposto che riconosce il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale applicato sempre e non "ove opportuno" come scrive la clausola 4.2. della dir. 97/81.

proporzionale al regime orario” ridotto e che “in conformità ad un’interpretazione giurisprudenziale ormai consolidata, quasi tutti i contratti di comparto ammettono che nel *part-time* di tipo verticale la durata delle ferie sia riproporzionata in base alle giornate di lavoro effettivamente prestato durante l’anno”, ricordando che reali e verificate esigenze organizzative volte a garantire una maggiore funzionalità del servizio possono legittimare il divieto di attribuire posizioni organizzate *ex contratto* collettivo.

c) *La verifica dell’aspetto più problematico del part time: la reversibilità tra tempo pieno e tempo parziale e viceversa.*

La risposta nazionale alla reversibilità tra le formule del tempo pieno e parziale poteva, a ragione, considerarsi un groviglio di teoria e pratica difficile da districare, un impegno reso particolarmente gravoso anche dalla biforcazione tra lavoro pubblico e lavoro privato effettuata nel 2003 in tema di trasformazione del lavoro a tempo pieno in tempo parziale e viceversa e dalle nuove regole che revocano in dubbio l’esistenza o persistenza nel settore pubblico di un diritto al *part-time*. Il legislatore del d.lgs. 81/15 semplifica come sintetizzato nella figura successiva.

La trasformazione del rapporto di lavoro



Di seguito è riportata una tabella di sintesi della trasformazione del rapporto nel sistema vigente e previgente. Solo dopo la verifica dei contenuti è possibile rispondere alla domanda: il legislatore valorizza il part time volontario?

Anticipando in parte le conclusioni, si può ribadire che le modifiche del 2015 lasciano irrisolte alcune questioni di base che pare utile ricordare in questa sede. Certo, come già riconosciuto in premessa, la vivacità del contratto a tempo parziale appare ridotta non solo a livello nazionale, ma anche a livello UE come si incarica limpidamente di dimostrare la pronuncia Mascellani della Corte di giustizia (Corte di Giustizia, 15 ottobre 2014, C-221/13) confermando che sempre sfuggente appare la traduzione in concrete regole dell’obiettivo di incentivare il part time o, come si esprime la versione inglese della dir. 97/81, *Opportunities for part-time work*.

Tipologia di trasformazione	D.lgs. 81/15	Sistema previgente
Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale	<p align="center">- In base ad accordo individuale</p> <p>Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.</p> <p align="center">- Diritto alla trasformazione</p> <p>I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti</p> <p align="center">- Priorità nella trasformazione</p> <p>In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita</p> <p align="center">- Priorità riconosciuta a richiesta del lavoratore o della lavoratrice</p> <p>Genitori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992</p> <p align="center">- Diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale con uso del congedo parentale</p>	<p align="center">DATORE DI LAVORO PRIVATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onere di tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali d'impresa. - Onere di prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale con rinvio alla contrattazione collettiva per individuazione dei relativi criteri. - Diritto di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale in caso di esigenze di cura ex contratto collettivo, laddove stipulato. - (Dal 2003) Diritto potestativo alla trasformazione in caso di patologie oncologiche - (Dal 2003) Priorità di trasformazione se il malato è il coniuge o un familiare oppure se genitore che convive con figlio di età non superiore a 13 anni oppure portatore di handicap <p align="center">DATORE DI LAVORO PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - (fino al 2008) Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; l'amministrazione poteva negare la trasformazione solo per grave pregiudizio - (dopo il 2008) La trasformazione può essere concessa; l'amministrazione poteva negare la trasformazione può essere negata per conflitto d'interessi e se la trasformazione comporta pregiudizio all'amministrazione in ragione delle mansioni e della posizione organizzativa ricoperta dal dipendente. - (Dal 2007) Diritto potestativo alla trasformazione in caso di patologie oncologiche
Trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno	<p align="center">- Diritto alla trasformazione</p> <p>A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato "nuovamente" in rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti.</p> <p>Lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno trasformato in tempo parziale: diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>Esclusione del lavoratore assunto con contratto a tempo parziale dall'inizio</p>	<p align="center">DATORE DI LAVORO PRIVATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto di precedenza per il lavoratore assunto a tempo parziale se l'attività lavorativa è svolta presso unità produttive collocate nello stesso ambito comunale, per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti. - (Dal 2007) Diritto di precedenza al tempo pieno per chi ha avuto il rapporto di lavoro trasformato da tempo pieno a parziale in caso di assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto di rapporto a tempo parziale. <p align="center">DATORE DI LAVORO PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto di rientro a tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione - Diritto di rientro a tempo pieno consolidato dalla contrattazione di comparto
Entrambe	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

d) La verifica dell'eventuale esistenza di novità nel contratto in termini di impatto di genere (anche in prospettiva previdenziale).

L'unica novità dell'intervento è rappresentata dalla possibilità offerta di utilizzare il congedo parentale ex art. 32, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Tale scelta conferma che il legislatore non ha investito risorse nell'incentivazione del part time.

E' il diritto al congedo dei genitori che diventa strumento di legittimazione della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time (art. 8, comma 7, d.lgs. 81/15). Il lavoratore "può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante" la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale "purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta".

Scontato che non si tratta di un congedo parentale "ad ore" (regolato direttamente con diverse modalità nello stesso art. 32) e che la formula pone in conflitto le due forme di riduzione dell'orario tra di loro, è altrettanto scontato che in assenza di disposizioni applicative risulta difficile risolvere tutti i dubbi che il disposto solleva (dalle modalità di calcolo della riduzione fino all'eventuale coincidenza del termine finale della trasformazione con i 6 mesi del congedo parentale fino al compimento del 12° anno di vita del figlio, alle modalità di utilizzo nell'ambito del pubblico impiego cui si applica la disposizione non espressamente esclusa dal successivo art. 12).

Il dubbio più consistente rimane quello di base, sulle ragioni che hanno motivato la scelta di introdurre questa forma di trasformazione del contratto di lavoro quando già esisteva il congedo parentale ad ore segnale (forse) della volontà di ampliare lo spettro delle alternative da offrire ai genitori senza strutturare una politica troppo impegnativa sullo specifico tema. Tenendo conto che il congedo parentale "ad ore" pare destinato ad avere un minor impatto (retributivo, previdenziale) sulla posizione lavorativa dei genitori-lavoratori rispetto al contratto trasformato. Avendo chiaro, come conferma la Corte di giustizia nell'elaborazione del principio d'indifferenza del congedo rispetto al rapporto di lavoro, che la dir. 2010/18/UE si riferisce al congedo a tempo parziale e non al contratto di lavoro trasformato.

	Condizioni	Retribuzione	Contribuzione
Congedo parentale "ad ore"	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 32 d.lgs. 151/01: entro i 12 anni di vita del figlio, i genitori hanno diritto ad un congedo parentale (6 o 10 mesi massimo) - Le modalità di fruizione su base oraria sono determinate dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) o in base alle regole previste dal co. 4 bis: metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile - Divieto di cumulo con altri permessi e riposi regolati dal d.lgs. 151/01 - Il personale del comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico è escluso 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 34 d.lgs. 151/01: 30% della retribuzione fino al sesto anno di vita del bambino per la durata di 6 mesi - Stessa indennità in caso di prolungamento del congedo parentale nelle condizioni previste dal legislatore (minore in situazione di handicap) - Fino all'ottavo anno di vita del figlio, indennità del 30% solo in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione 	<ul style="list-style-type: none"> - Periodi coperti da contribuzione figurativa alle condizioni previste dall'art. 35
Contratto di lavoro a tempo pieno trasformato	<ul style="list-style-type: none"> - Unica richiesta di trasformazione 	<ul style="list-style-type: none"> - La retribuzione è mantenuta nei limiti 	<ul style="list-style-type: none"> - Il part time è coperto da contribuzione

in part time con utilizzo del congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> - Si applicano i limiti del congedo ancora spettante - La riduzione d'orario non deve superare il 50 per cento - Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta (Art. 8, comma 7, d.lgs. 81/15) 	dell'art. 34?	figurativa?
---	---	---------------	-------------

La trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale con utilizzo del congedo parentale si può considerare indifferente all'impatto di genere? Tecnicamente di può ricavare il costo di genere (retributivo e previdenziale) della trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale

a) *Lo Statuto dei genitori- lavoratori autonomi e liberi professionisti*

Nel d.d.l. approvato nel Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016, cd. *Collegato lavoro*, si tratta in maniera estesa il tema del trattamento normativo e previdenziale delle cause di sospensione del “contratto” di lavoro dei lavoratori autonomi.

Il legislatore tenta di ripristinare, con modifiche, il sistema regolativo abrogato con il d.lgs. 81/15 attraverso la cancellazione delle collaborazioni a progetto (un’abrogazione che ha comportato la scomparsa delle relative sospensioni contrattuali collegate).

In sintesi:

- 1) Dopo l’entrata in vigore del d.lgs. 24 giugno 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, l’art. 28 del t.u. dedicato al congedo di paternità, come modificato con il d.lgs. 80/15, deve essere coordinato con l’abrogazione della collaborazione a progetto, sugli effetti della quale interviene in modo significativo il d.d.l. *Collegato lavoro* alla Legge di Stabilità 2016.
- 2) Dalla data di entrata in vigore dell’art. 53 del d.lgs. 81/15, potranno sottoscrivere solo collaborazioni ex art. 409 c.p.c., fatto salvo – ovviamente – l’esaurimento di quelle stipulate nel periodo antecedente. Non si può non segnalare che, cancellate le disposizioni del d.lgs. 276/2003 sulle “sospensioni” delle collaborazioni a progetto⁹, le regole in fase di approvazione, rimarranno inserite nel futuro *Collegato lavoro* senza nessun coordinamento né con il t.u., né con il d.lgs. 80/2015 di cui rappresentano un parziale correttivo.
- 3) Fino all’entrata in vigore del dell’art. 10 del d.d.l. *Collegato lavoro* che detta regole per la tutela del rapporto dei lavoratori autonomi in caso di gravidanza, malattia e infortunio, i lavoratori autonomi (padri e madri) non hanno diritto alla relativa sospensione contrattuale, ma rimane comunque in vigore la disciplina previdenziale.
- 4) Non è ancora chiaro l’impatto che l’art. 8 del d.d.l. potrà produrre sul legame costruito dal legislatore delegato tra art. 28 del t.u. e successivo art. 66 rimasto dedicato all’indennità di maternità delle lavoratrici autonome (che non risulta rinominata nonostante l’estensione al padre lavoratore autonomo mentre la rubrica del titolo XI preferisce esprimersi con declinazione di genere neutra utilizzando lavoratori autonomi). Scontato che per i genitori lavoratori autonomi il legislatore si riferisce alle condizioni esistenti per il riconoscimento dell’indennità di “maternità” ex art. 66 tu, al padre lavoratore autonomo spetta un “congedo di paternità” alle stesse condizioni previste per il lavoratore subordinato e l’indennità risulterà (salvo successivi ripensamenti) “indipendentemente dalla effettiva astensione dall’attività”, come precisa il d.d.l. di *Collegato al lavoro* (art. 8). Il congedo senza astensione non è un congedo, ovviamente: è solo l’erogazione di un’indennità alle condizioni previste dalle regole modificate o modificabili a breve (art. 28 e art. 66 t.u.), previa domanda all’INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Questa ambiguità (che le rubriche degli articoli non aiutano a risolvere) dovrà essere oggetto di precisazioni e aggiustamenti ulteriori.

Il legislatore ha di fronte alcune scelte da effettuare per rendere coerente l’insieme delle modifiche già in vigore con quelle ad oggi solo proposte: escludere i lavoratori autonomi (padri e

⁹ L’art. 66 del d.lgs. 276/03 prevedeva che la “gravidanza, la malattia e l’infortunio del collaboratore a progetto non comportano l’estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo”, tale sospensione non comporta una proroga della durata del contratto che si estingue alla scadenza, salva diversa previsione del contratto individuale. In caso di gravidanza la proroga era fissata per un periodo di 180 giorni.

madri) dal congedo sussidiario di paternità regolato nell'art. 28 t.u. trasferendo *in toto* le relative regole nel Titolo XI conformato ad un diverso approccio alla genitorialità, ispirato al trattamento dei genitori liberi professionisti; in caso contrario, le modifiche progettate all'art. 66 all'insegna dell'indifferenza del sistema alle astensioni dei lavoratori sono destinate ad annullare la parificazione del trattamento del lavoratore autonomo a quello subordinato che caratterizza il d.lgs. 80/15. L'indennità senza sospensione altro non è, in effetti, che il trattamento previsto per i liberi professionisti privi di un rapporto di lavoro da sospendere che, in base alle pronunce della Corte costituzionale, potevano essere resi liberi di scegliere a chi attribuirli tra padre e madre.

Il tema è di ampio interesse anche in questa sede. Le questioni previdenziali sono trattate solo in parte. Nella tabella che segue sono riportate le principali caratteristiche del trattamento legislativo dei lavoratori autonomi.

A prescindere dalle questioni di coordinamento interno delle disposizioni citate, rimane il problema di fondo del mancato richiamo dell'art. 1, comma 788 l. 296/06 e del successivo decreto Ministero lavoro del 12 luglio 2007. Ad oggi tali disposizioni non risultano abrogate e regolano in maniera difforme il tema.

Lavoratori autonomi	Regole applicabili	Note
Indennità di maternità	Art. 66 d.lgs. 151/01: l'erogazione da parte dell'INPS avviene indipendentemente dall'effettiva astensione dell'attività lavorativa	Esiste un problema di coordinamento con l'art. 28 del d.lgs. 151/01
Congedo di paternità	Art. 28 d.lgs. 151/01	Il congedo senza astensione?
Congedo parentale	Per figli nati dal 1° gennaio 2016 estensione dell'art. 32, compreso il trattamento economico e previdenziale. Periodo di sei mesi nei primi 3 anni di vita del bambino	Dal punto di vista previdenziale, si applica la contribuzione figurativa
Sospensione del contratto per gravidanza, malattia, infortunio	Esecuzione del contratto sospesa, senza corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare. Malattia e infortunio tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa: sospensione dei contributi previdenziali e premi assicurativi per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni. I premi e i contributi saranno rateizzati	
Tutela contro la malattia	- Si applica l'art. 59, co. 16, l. 449/97 - Le malattie oncologiche sono parificate alla degenza ospedaliera	

Focus 3

L'art. 1, comma 788 l. 296/06 recita:

“A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni. Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia che dia diritto alla predetta indennità si applicano le disposizioni di cui all'[articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#), e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia di cui all'[articolo 5, comma 14, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 novembre 1983, n. 638](#), e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma, che abbiano titolo all'indennità di maternità, è corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. Le disposizioni di cui al precedente periodo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007. Le prestazioni di cui al presente comma sono finanziate a valere sul contributo previsto dall'articolo 84 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#).”

Il disposto rinvia al successivo comma 26 dell'[art. 24, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201](#).

“A decorrere dal 1° gennaio 2012, ai professionisti iscritti alla gestione separata di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie sono estese le tutele di cui all'[articolo 1, comma 788 della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#)”.