



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



Instant Book in progress

Dalla parte delle donne e del lavoro
Per un 2011 di integrazione e sviluppo delle nostre energie e del bene comune

Questo lavoro, costruito con la collaborazione preziosa di colleghe e colleghi dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dei funzionari del Ministero del lavoro e di altri enti coinvolti, non ha la presunzione della completezza ma sicuramente aiuta a una riflessione serena e rappresenta una bussola di orientamento per un'analisi equilibrata sulla situazione occupazionale femminile nel nostro Paese. Il documento è composto di alcuni dati istituzionali disaggregati per genere, alcuni focus su realtà particolarmente interessanti della presenza delle donne nel mercato del lavoro, da un'articolata rappresentazione delle attività programmate e degli impegni assunti per l'anno da poco iniziato. Il documento è definito in progress poiché è sistematicamente aggiornato con dati e analisi interessanti. Una testimonianza concreta nata da un'esigenza di *governance* dei processi al termine di un anno impegnativo, per affrontare sistematicamente con forza e determinazione – soprattutto con strumenti pragmatici e oggettivi – una stagione di rinnovata prospettiva di sostegno al lavoro comune per una giusta causa.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità

Via Fornovo, 8
00192 Roma
segreteria 06-46834031
mail consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it

Sommario dei contenuti

Aggiornato a mercoledì 28 dicembre 2011

MERCATO DEL LAVORO - I DATI DISAGGREGATI PER GENERE	4
QUADRO SOCIO-DEMOGRAFICO	5
MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI	11
OCCUPATI, DISOCCUPATI E INATTIVI IN GENERALE.....	16
POPOLAZIONE RESIDENTE PER CONDIZIONE PROFESSIONALE, ATTIVITÀ ECONOMICA DEGLI OCCUPATI, SESSO	17
QUADRO ECONOMICO	21
OCCUPATI CONTRIBUENTI INPS	21
SISTEMA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	29
INPS DATI DISOCCUPAZIONE E MOBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE	33
DATI EUROSTAT	37
INDAGINE SULLE FORZE LAVORO 2010	37
FOCUS TEMATICI	40
OCCUPAZIONE E DONNE IMMIGRATE	41
OLTRE 4 MILA DONNE ITALIANE SVOLGONO LAVORI TRADIZIONALMENTE MASCHILI	46
INDICI DEI FATTURATO E DEGLI ORDINATIVI DELL'INDUSTRIA AL DICEMBRE 2010 ISTAT	48
ATTIVITÀ ISPETTIVA PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE	49
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE	51
OCCUPAZIONE FEMMINILE: LO SGUARDO DAI NUMERI VERSO PROSPETTIVE E PRIORITÀ PER L'ANNO 2011.....	57
OCCUPAZIONE FEMMINILE - DALLA RELAZIONE DI MARIO DRAGHI DEL 31 MAGGIO 2011	65
STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA E PER SOSTENERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE	67
SICUREZZA LAVORO – PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO (PARTE I)	74
SICUREZZA LAVORO – PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO (PARTE II)	78
APPRENDISTATO: UNA AUTOSTRADA ANCHE PER L'OCCUPABILITÀ FEMMINILE.....	82
INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ A CONVEGNI E SEMINARI	84
IL LAVORO DELLE DONNE E DEI MIGRANTI TRA INCLUSIONI E INTEGRAZIONE SOCIALE	85
WELFARE EUROPEO E I SERVIZI ALLA PERSONA	91
WELFARE EUROPEO E I SERVIZI ALLA PERSONA (NOTE).....	96
SUSTAINABLE BUSINESS - HOW WOMEN MAKE THE DIFFERENCE	102
VI GIORNATA NAZIONALE DEL MALATO ONCOLOGICO.....	108
CONVEGNO ABI "HR 2011"	117
DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALLE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO	124
L'OBIETTIVO È LAVORARE INSIEME E ALLARGARE LA RETE.....	138
IL LAVORO SCOMPOSTO	149
I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE	168
EFFECTS OF LIFE COURSES ON WOMEN'S PENSIONS.....	177
SICUREZZA, MERCATO DEL LAVORO, OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	181
ATTIVITÀ SVOLTE E IMPEGNI PER LE INIZIATIVE FUTURE - NOTA DELLA CONSIGLIERA AL SEN. MONTI.....	186
BUSINESS INNOVATION AND CREATION THROUGH DIVERSITY.....	192
BUONE NOTIZIE	194
DONNE E IMPRENDITORIA	195
SGUARDO AGGIORNATO SUL MERCATO DEL LAVORO	196
UN 8 MARZO DI LAVORO DALLA PARTE DELLE DONNE	197
PARITÀ DI GENERE NELLE PROCEDURE PER L'ELEZIONE DEI CONSIGLI COMUNALI	200
UNA LINEA DI CREDITO PENSATA PER LE DONNE	201
PROPOSTA CONGEDI DI PATERNITÀ	202

ACCORDO DI COOPERAZIONE STRATEGICA TRA IL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA E L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ	205
SPECIALI.....	206
SCHEDA ILLUSTRATIVA DOCUMENTO DI ECONOMIA E FINANZA (DEF) 2011.....	207
SCHEDA ILLUSTRATIVA DECRETO SVILUPPO.....	214
SPECIALE OSSERVATORIO SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.....	219
AGGIORNAMENTI NORMATIVI.....	222
AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO	223
AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO	223
CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO: STANZIATI 15 MILIONI DI EURO	228
AVVISO DI FINANZIAMENTO RELATIVO ALL'ANNO 2011 PER PROGETTI A VALERE SULL'ARTICOLO 9 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000 N. 53, COSÌ COME MODIFICATO DALL'ARTICOLO 38 DELLA LEGGE 18 GIUGNO 2009, N. 69	230
CONGEDI E PERMESSI: APPROVATO NUOVO DECRETO - ECCO LE NOVITÀ	237
SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 23 DELLA LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183, RECANTE DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI	238
AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI - DISPOSIZIONI PER PROMUOVERE IL RIEQUILIBRIO DELLE RAPPRESENTANZE DI GENERE NEI CONSIGLI E NELLE GIUNTE DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI	243
RASSEGNA STAMPA.....	245
18 LUGLIO 2011 – DONNE E LAVORO, UNA VIA “ROSA” PER FAR USCIRE IL PAESE DALLA CRISI.....	246
18 LUGLIO 2011 - TICKET E NON SOLO PER ARGINARE LA SPESA SANITARIA	249
16 AGOSTO 2011 - MANOVRA ESTATE: ISTRUZIONI PER L'USO	251
19 AGOSTO 2011 - UNA BATTAGLIA SUL NULLA.....	253
8 OTTOBRE 2011 - POTERE AL FEMMINILE, ESEMPIO PER L'ITALIA	255
17 NOVEMBRE 2011 - NUOVO GOVERNO - INTERVENTO DI MARIO MONTI AL SENATO.....	256
20 NOVEMBRE 2011 - TAGLIATI I FONDI NON L'IMPEGNO	265
11 DICEMBRE 2011 - TRE BUONE IDEE PER LE DONNE.....	266
14 DICEMBRE 2011 - PREVIDENZA, SERVIDORI: IL DECRETO MONTI MODIFICHERÀ IL MONDO DEL LAVORO FEMMINILE.....	267
15 DICEMBRE 2011 - SOTTOSCRIZIONE DELLA “CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ”	268
15 DICEMBRE 2011 - SERVIDORI: OCCUPAZIONE FEMMINILE E PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA SANCITE IN UNA CARTA DEI DIRITTI	269
15 DICEMBRE 2011 - ITALIA OGGI – WELFARE, PARI OPPORTUNITÀ ALLE DONNE. MA SERVONO AGEVOLAZIONI SUL LAVORO	270
NOTIZIE DALL'EUROPA.....	271
RELAZIONE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE SULLA SITUAZIONE DELLE MADRI SOLE.....	272
RICERCHE.....	274
I GIOVANI E IL LAVORO - QUADERNO DI STUDI E STATISTICHE SUL MERCATO DEL LAVORO N. 3, NOVEMBRE 2011.....	275
14 DICEMBRE 2011 - UN'ANALISI DELLE PENSIONI IN UN'OTTICA DI GENERE	276

MERCATO DEL LAVORO - I DATI DISAGGREGATI PER GENERE

QUADRO SOCIO-DEMOGRAFICO*

Popolazione residente in Italia per sesso al 31 dicembre 2010 (valori assoluti)

Totale	60.626.442
Donne	31.213.168
Uomini	29.413.274

FONTE: ISTAT, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Popolazione straniera residente per sesso al 31 dicembre 2010 (valori assoluti)¹

Totale	4.570.317
Donne	2.369.106
Uomini	2.201.211

FONTE: ISTAT, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Tasso di fecondità totale² per cittadinanza della madre - anno 2008 (valori percentuali)

Totale*	1,4
Italiane	1,3
Straniere	2,3

* IL DATO RAPPRESENTA UNA MEDIA TRA IL DATO DELLE DONNE ITALIANE CON IL DATO DELLE DONNE STRANIERE

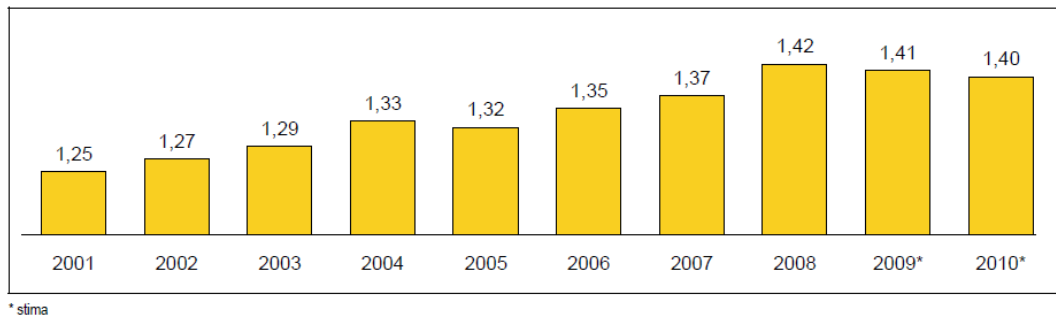
FONTE: ISTAT, TAVOLE DI FECONdità REGIONALE E ISCRITTI IN ANAGRAFE PER NASCITA (2008)

* L'analisi quantitativa è curata dalla dott.ssa Marina Bettoni.

¹ 335.258 nuove iscrizioni in totale, pari al 7,5 % della popolazione residente complessiva. Anche nel 2010, quindi, viene confermato l'andamento crescente degli anni precedenti (7,0 per cento nel 2009).

² **A livello internazionale**, considerando i dati relativi al 2009, ultimo anno disponibile per un confronto, l'Italia, rispetto all'anno precedente diventa, nell'Ue15, il quinto paese con la fecondità più bassa, sempre preceduta dal Portogallo (1,32), dalla Germania (1,36) dall'Austria (1,39) e dalla Spagna (1,40). **Estendendo l'analisi all'Ue27**, invece, l'Italia raggiunge il settimo posto, mentre le prime due posizioni sono occupate da Lettonia (1,31) Ungheria.

Numero medio di figli per donna, Italia 2001-2010



* stima

FONTE: ISTAT, INDICATORI DEMOGRAFICI ANNO 2010, 24 GENNAIO 2011

Età media alla nascita del primo figlio

Anno 2008* 30,0 (età media alla nascita del primo figlio)

* ULTIMO DATO DISPONIBILE

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI FECONDITÀ

Matrimoni anni 2008, 2009, 2010 (valori assoluti)

	2008	2009	2010
Totale	246.613	230.613	217.185

FONTE: ISTAT, RILEVAZIONE DEI MATRIMONI, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Principali caratteristiche dei primi matrimoni e degli sposi. Anno 2009

	Matrimoni totali	Quozienti di nuzialità (per mille)	Matrimoni tra celibi e nubili		Indice di primo nuzialità (per mille)		Età media al primo matrimonio(*)	
			Valori assoluti	Valori percentuali	M	F	M	F
Italia	230.613	3,8	197.740	85,7	486,9	545,0	33,1	30,1

FONTE: ISTAT, I MATRIMONI IN ITALIA

(*) MEDIA DELLE ETÀ AL PRIMO MATRIMONIO PONDERATA CON I QUOZIENTI SPECIFICI DI NUZIALITÀ PER ETÀ DELLA /O SPOSA/O

Età media al primo matrimonio(*) - anno 2008

Italia	
F	29,9
M	33,0

(*) MEDIA DELLE ETÀ AL PRIMO MATRIMONIO PONDERATA CON I QUOZIENTI SPECIFICI DI NUZIALITÀ PER ETÀ DELLA /O SPOSA/O

FONTE: ISTAT, RILEVAZIONE DEI MATRIMONI

Matrimoni per tipologia di coppia, rito e tipo di matrimonio. Anni 2008-2009 (valori assoluti e percentuali)

TIPO DI MATRIMONIO	Tipologia di coppia								
	Almeno uno straniero			Entrambi italiani			Totale		
	Religioso	Civile	Totale	Religioso	Civile	Totale	Religioso	Civile	Totale
2008									
VALORI ASSOLUTI									
Primi matrimoni	4.609	22.118	26.727	148.598	37.151	185.749	153.207	59.269	212.476
Matrimoni successivi	351	9.840	10.191	2.473	21.473	23.946	2.824	31.313	34.137
Totale	4.960	31.958	36.918	151.071	58.624	209.695	156.031	90.582	246.613
VALORI PERCENTUALI									
Primi matrimoni	17,2	82,8	100	80	20	100	72,1	27,9	100
Matrimoni successivi	3,4	96,6	100	10,3	89,7	100	8,3	91,7	100
Totale	13,4	86,6	100	72	28	100	63,3	36,7	100
2009									
VALORI ASSOLUTI									
Primi matrimoni	4.330	18.367	22.697	137.524	37.519	175.043	141.854	55.886	197.740
Matrimoni successivi	345	9.017	9.362	2.643	20.868	23.511	2.988	29.885	32.873
Totale	4.675	27.384	32.059	140.167	58.387	198.554	144.842	85.771	230.613
VALORI PERCENTUALI									
Primi matrimoni	19,1	80,9	100,0	78,6	21,4	100,0	71,7	28,3	100,0
Matrimoni successivi	3,7	96,3	100,0	11,2	88,8	100,0	9,1	90,9	100,0
Totale	14,6	85,4	100,0	70,6	29,4	100,0	62,8	37,2	100,0

FONTE: ISTAT, I MATRIMONI IN ITALIA

Famiglie per tipologia Anno 1988, medie 1993-94, 1998, 2003 e 2009-2010 (dati assoluti in migliaia e per 100 famiglie)

	1988 in migliaia	%	1993/94 in migliaia	%	1998 in migliaia	%	2003 in migliaia	%	2009-2010 in migliaia	%
FAMIGLIE SENZA NUCLEI	4.116	20,7	4.739	22,9	4.995	23,6	6.135	27,4	7.443	30,4
Una persona sola	3.832	19,3	4.369	21,1	4.594	21,7	5.768	25,8	7.001	28,6
FAMIGLIE CON UN NUCLEO	15.510	78,0	15.654	75,8	15.955	75,2	15.957	71,4	16.731	68,4
Un nucleo senza altre persone	14.716	74,1	14.866	72,0	15.082	71,1	15.106	67,6	15.910	65,0
Coppie senza figli	3.534	17,8	3.863	18,7	4.145	19,5	4.404	19,7	5.074	20,7
Coppie con figli	9.810	49,4	9.436	45,7	9.378	44,2	8.947	40,0	8.882	36,3
Un solo genitore con figli	1.372	6,9	1.567	7,6	1.558	7,3	1.754	7,9	1.954	8,0
Un nucleo con altre persone	793	4,0	788	3,8	873	4,1	851	3,8	821	3,4
Coppie senza figli	169	0,9	210	1,0	245	1,2	288	1,3	275	1,1
Coppie con figli	535	2,7	469	2,3	509	2,4	428	1,9	386	1,6
Un solo genitore con figli	89	0,4	109	0,5	119	0,6	136	0,6	161	0,7
FAMIGLIE CON DUE O PIU' NUCLEI	247	1,2	272	1,3	261	1,2	269	1,2	290	1,2
Totale	19.872	100,0	20.665	100,0	21.211	100,0	22.361	100,0	24.465	100,0

Speranza di vita alla nascita (*) per sesso - anni 2009 e 2010(**) (valori percentuali)³

Italia

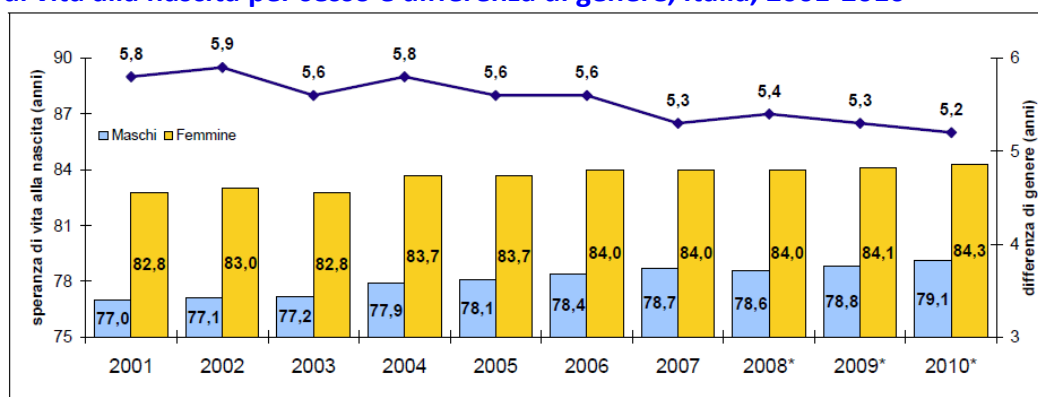
	2009	2010
F	84,1	84,4
M	78,8	79,2

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE ALLA NASCITA

(**) DATO STIMATO

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ; ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Speranza di vita alla nascita per sesso e differenza di genere, Italia, 2001-2010



* stima

FONTE: ISTAT, INDICATORI DEMOGRAFICI ANNO 2010, 24 GENNAIO 2011

³ Come conseguenza di una minor mortalità [...] la speranza di vita alla nascita registra nel 2010 un'ulteriore balzo in avanti. [...] Prosegue, dunque, il processo di riavvicinamento degli uomini alle donne per quel che interessa le condizioni di sopravvivenza. La differenza di genere, che raggiunse il massimo di 6,9 anni nel 1979, risulterebbe oggi ridotta a soli 5,2 anni, ISTAT, *Indicatori demografici anno 2010*, 24 gennaio 2011, 4.

Speranza di vita a 65 anni (*) per sesso - anno 2009 (**)

Italia		
	2009	2010
F	21,7	
M	18,1	

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE AI SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X. RIFERITA AD UNA TAVOLA DI MORTALITÀ È IL RAPPORTO TRA LA CUMULATA DEGLI ANNI VISSUTI ($L_x, x+D_x$) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (L_x). DI SOLITO IL RIFERIMENTO È A 65 E A 80 ANNI

(**) DATO STIMATO

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ

Speranza di vita a 80 anni (*) per sesso - anno 2009 (**) (valori percentuali)

Italia	
F	9,9
M	8,3

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE AI SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X. RIFERITA AD UNA TAVOLA DI MORTALITÀ È IL RAPPORTO TRA LA CUMULATA DEGLI ANNI VISSUTI ($L_x, x+D_x$) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (L_x). DI SOLITO IL RIFERIMENTO È A 65 E A 80 ANNI

(**) DATO STIMATO

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ

Tasso di fecondità totale (*) per Paesi dell'Ue - anno 2008(**)

PAESI	2008
Italia	1,4
Austria	1,4
Belgio
Danimarca	1,9
Finlandia	1,9
Francia	2,0
Germania (inclusa ex-RDT)	1,4
Grecia	1,5
Irlanda	2,1
Lussemburgo	1,6
Paesi Bassi	1,8
Portogallo	1,4
Regno Unito
Spagna	1,5
Svezia	1,9

(*) SOMMA DEI QUOZIENTI SPECIFICI DI FECONDITÀ CALCOLATI RAPPORTANDO, PER OGNI ETÀ FECONDA (15-49 ANNI), IL NUMERO DI NATI VIVI ALL'AMMONTARE MEDIO ANNUO DELLA POPOLAZIONE FEMMINILE. ESPRIME IN UN DATO ANNO DI CALENDARIO IL NUMERO MEDIO DI FIGLI PER DONNA

(**) ULTIMO DATO DISPONIBILE

FONTE: EUROSTAT

Proiezioni della popolazione - Indice di vecchiaia (*) al 1° gennaio per sesso, Regione e ripartizione geografica – Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

2010**			2030***			2050***		
M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
117,9	171,6	144,0	175,4	237,1	205,3	223,3	291,4	256,3

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE TRA 0 E 14 ANNI

(**) AL 31 DICEMBRE 2010 L'INDICE DI VECCHIAIA MANTIENE L'ANDAMENTO REGISTRATO NEGLI ANNI PRECEDENTI: IN COSTANTE AUMENTO (144,0 NEL 2009, 143,4 NEL 2008, 142,8 NEL 2007, 141,7 NEL 2006 E 139,9 NEL 2005), RAGGIUNGE INFATTI UN VALORE PARI AL 144,5 PER CENTO.

(***) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE; ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Numero beneficiarie di maternità obbligatoria distinte per posizione nella professione, tipo contratto e classi di età - Anno 2009 (valori assoluti)

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
ANNO 2009					
Fino a 19 anni	175	492	667	19	-
20-24 anni	3.452	15.568	19.020	773	181
25-29 anni	9.568	67.909	77.477	4.846	1.632
30-34 anni	11.864	132.630	144.494	11.445	4.529
35-39 anni	6.662	99.023	105.685	10.407	3.778
40-44 anni	1.566	24.030	25.596	3.213	895
45-49 anni	88	1.690	1.778	212	60
50 anni e più	19	399	418	16	3
Totale 2009	33.394	341.741	375.135	30.931	11.078

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero beneficiarie di congedo parentale distinti per genere, posizione nella professione, tipo contratto e classi di età - Anno 2009 (valori assoluti)

FEMMINE

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
ANNO 2009					
fino a 19	40	100	140	-	-
20-24	1.251	5.806	7.057	51	8
25-29	4.379	32.352	36.731	407	170
30-34	6.048	86.089	92.137	1.025	559
35-39	3.816	83.011	86.827	1.026	478
40-44	1.148	26.050	27.198	347	102
45-49	123	2.689	2.812	26	3
50+	8	286	294	1	-
Totale 2009	33.394	341.741	375.135	30.931	11.078
Totale 2009	16.813	236.383	253.196	2.883	1.320

MASCHI

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
ANNO 2009					
fino a 19	3	4	7	-	-
20-24	41	92	133	-	-
25-29	131	917	1.048	-	-
30-34	399	4.528	4.927	-	-
35-39	576	8.114	8.690	-	-
40-44	473	5.453	5.926	-	-
45-49	182	2.041	2.223	-	-
50+	56	758	814	-	-
Totale 2009	1.861	21.907	23.768	-	-

TOTALE

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
ANNO 2009					
fino a 19	43	104	147	-	-
20-24	1.292	5.898	7.190	51	8
25-29	4.510	33.269	37.779	407	170
30-34	6.447	90.617	97.064	1.025	559
35-39	4.392	91.125	95.517	1.026	478
40-44	1.621	31.503	33.124	347	102
45-49	305	4.730	5.035	26	3
50+	64	1.044	1.108	1	-
Totale 2009	18.674	258.290	276.964	2.883	1.320

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero beneficiarie di congedo parentale distinti per genere, posizione nella professione, tipo contratto e ripartizione geografica - Anno 2009 (valori assoluti)

FEMMINE

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
Italia	16.813	236.383	253.196	2.883	1.320
Nord-Ovest	1.458	91.914	93.372	519	418
Nord-Est	1.811	66.325	68.136	1.010	319
Centro	1.543	49.715	51.258	485	398
Sud	10.706	19.928	30.634	681	141
Isole	1.295	8.478	9.773	188	44
Non ripartibili	-	23	23	-	-

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

MASCHI

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
Italia	1.861	21.907	23.768	-	-
Nord-Ovest	112	6.187	6.299	-	-
Nord-Est	107	5.442	5.549	-	-
Centro	125	6.568	6.693	-	-
Sud	589	2.427	3.016	-	-
Isole	928	1.275	2.203	-	-
Non ripartibili	-	8	8	-	-

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

TOTALE

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
Italia	16.813	236.383	253.196	2.883	1.320
Nord-Ovest	1.458	91.914	93.372	519	418
Nord-Est	1.811	66.325	68.136	1.010	319
Centro	1.543	49.715	51.258	485	398
Sud	10.706	19.928	30.634	681	141
Isole	1.295	8.478	9.773	188	44
Non ripartibili	-	23	23	-	-

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Indice di dipendenza (*) al primo gennaio per sesso - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

2010			2030**			2050**		
M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
48,0	56,3	52,2	59,9	70,0	64,9	77,6	92,0	84,7

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE IN ETÀ NON ATTIVA (0-14 ANNI E 65 ANNI E PIÙ) E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

Fonte: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di dipendenza degli anziani (*) al primo gennaio per sesso - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

2010			2030**			2050**		
M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
26,0	35,6	30,8	38,1	49,2	43,6	53,6	68,5	60,9

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

Fonte: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di ricambio della popolazione attiva (*) al primo gennaio per sesso - Anni 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

2010			2030**			2050**		
M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
116,7	132,5	124,3	156,4	173,0	164,5	127,7	138,1	132,7

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE TRA 60 E 64 ANNI E LA POPOLAZIONE TRA 15 E 19 ANNI

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

Fonte: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di vecchiaia (*) per sesso per i paesi dell'Ue a 15 e sinteticamente nell'UE27 - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

TOTALE			
Paesi	2010	2030**	2050**
Italia	95,3	145,9	137,5
Austria	89,1	125,6	108,5
Belgio	109,8	113,9	90,7
Danimarca	135,0	209,2	163,2
Finlandia	52,9	84,7	104,6
Francia	104,9	163,8	156,8
Germania	86,5	165,6	153,8
Grecia	70,8	106,2	94,3
Irlanda	107,1	198,1	155,2
Lussemburgo	71,5	113,3	98,9
Paesi Bassi	96,9	130,8	112,1
Portogallo	111,6	167,5	140,2
Regno Unito	105,0	159,9	159,4
Spagna	95,6	119,6	115,9
Svezia	112,2	113,5	99,5
Ue27	85,4	105,0	101,1

OCCUPATI, DISOCCUPATI E INATTIVI IN GENERALE

Anno 2009 (valori assoluti in migliaia)

ITALIA

FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO				Popolazione residente
OCCUPATI				Persone in cerca di occupazione (***)	TOTALE	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni ed oltre	TOTALE	
Agricoltura	Industria	Servizi	TOTALE							

MASCHI

627	5.315	7.848	13.789	1.000	14.790	4.337	5.172	4.749	14.257	29.047
-----	-------	-------	--------	-------	--------	-------	-------	-------	--------	--------

FEMMINE

248	1.400	7.588	9.236	945	10.180	4.101	9.643	6.781	20.525	30.705
-----	-------	-------	-------	-----	--------	-------	-------	-------	--------	--------

TOTALE

874	6715	15436	23025	1945	24970	8438	14815	11530	34782	59752
-----	------	-------	-------	------	-------	------	-------	-------	-------	-------

(*) COMPREDONO LE PERSONE OCCUPATE E QUELLE DISOCCUPATE

(**) COMPREDONO LE PERSONE DI 15 ANNI E PIÙ CHE NELLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO: I) HANNO SVOLTO ALMENO UN'ORA DI LAVORO IN UNA QUALSIASI ATTIVITÀ CHE PREVEDA UN CORRISPETTIVO MONETARIO O IN NATURA; II) HANNO SVOLTO ALMENO UN'ORA DI LAVORO NON RETRIBUITO NELLA DITTA DI UN FAMILIARE NELLA QUALE COLLABORANO ABITUALMENTE; III) SONO ASSENTI DAL LAVORO (AD ESEMPIO PER FERIE, MALATTIA, CASSA INTEGRAZIONE)

(***) COMPREDONO LE PERSONE NON OCCUPATE TRA I 15 E I 74 ANNI CHE: I) HANNO EFFETTUATO ALMENO UN'AZIONE ATTIVA DI RICERCA DI LAVORO NELLE QUATTRO SETTIMANE CHE PRECEDONO LA SETTIMANA DI RIFERIMENTO E SONO DISPONIBILI A LAVORARE (O AD AVVIARE UN'ATTIVITÀ AUTONOMA) ENTRO LE DUE SETTIMANE SUCCESSIVE; II) OPPURE, INIZIERANNO UN LAVORO ENTRO TRE MESI DALLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO E SAREBBERO DISPONIBILI A LAVORARE (O AD AVVIARE UN'ATTIVITÀ AUTONOMA) ENTRO LE DUE SETTIMANE SUCCESSIVE, QUALORA FOSSE POSSIBILE ANTICIPARE L'INIZIO DEL LAVORO

Fonte: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Popolazione residente per condizione professionale, attività economica degli occupati, sesso

Popolazione residente per condizione professionale, attività economica degli occupati - Anno 2009
(variazioni tendenziali percentuali)

ITALIA

FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO				Popolazione residente
OCCUPATI				Persone in cerca di occupazione (***)	TOTALE	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni ed oltre	TOTALE	
Agricoltura	Industria	Servizi	TOTALE							

MASCHI

0,1	-2,5	-1,8	-2,0	21,9	-0,6	3,4	0,7	2,0	2,1	0,7
-----	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----

FEMMINE

-7,9	-7,0	0,3	-1,1	8,4	-0,3	1,7	0,6	1,0	1,2	0,7
------	------	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----

TOTALE

-2,3	-3,4	-0,8	-1,6	15,0	-0,5	2,3	0,7	1,4	1,6	0,7
------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----

Fonte: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Occupati per titolo di studio e sesso - Anno 2009 (valori assoluti in migliaia)

ITALIA

Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
--------------------	---------------	---------	--------	--------

MASCHI

966	4.884	6.024	1.916	13.789
-----	-------	-------	-------	--------

FEMMINE

418	2.290	4.484	2.045	9.236
-----	-------	-------	-------	-------

TOTALE

1.383	7.173	10.507	3.961	23.025
-------	-------	--------	-------	--------

Fonte: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Occupati per titolo di studio e sesso - Anno 2009 (composizioni percentuali)

ITALIA

Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
--------------------	---------------	---------	--------	--------

MASCHI

7,0	35,4	43,7	13,9	100,0
-----	------	------	------	-------

FEMMINE

4,5	24,8	48,5	22,1	100,0
-----	------	------	------	-------

TOTALE

6,0	31,2	45,6	17,2	100,0
-----	------	------	------	-------

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Dipendenti a termine per classe di età e sesso - Anno 2009 (incidenze percentuali)

ITALIA

MASCHI			FEMMINE			TOTALE			
15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	Migliaia
20,4	6,4	10,8	26,1	9,5	14,6	22,9	7,8	12,5	2.153

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Occupati part-time per classe di età e sesso - Anno 2009 (incidenze percentuali)

ITALIA

MASCHI			FEMMINE			TOTALE			
15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	15-34 anni	35 anni e oltre	Totale	Migliaia
7,3	4,2	5,1	28,4	27,7	27,9	16,1	13,5	14,3	3.281

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Tasso di occupazione su popolazione 15-64 anni (*) per titolo di studio e sesso - Anno 2009 (valori percentuali)

ITALIA

Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
MASCHI				
48,4	62,3	75,4	82,8	68,6
FEMMINE				
15,4	34,0	57,5	72,3	46,4
TOTALE				
29,2	49,2	66,5	77,0	57,5

(*) RAPPORTO TRA GLI OCCUPATI DELLA CLASSE DI ETÀ CONSIDERATA E LA CORRISPONDENTE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO.

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Tasso di occupazione (*) per classe di età e sesso - Anno 2009 (valori percentuali)

ITALIA

15 – 24 anni	25 – 34 anni	35 – 44 anni	45 – 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale**
MASCHI						
26,1	77,3	88,3	87,4	22,6	68,6	55,8
FEMMINE						
17,0	57,5	61,9	57,3	9,7	46,4	34,7
TOTALE						
21,7	67,5	75,2	72,2	15,5	57,5	44,9

(*) RAPPORTO TRA GLI OCCUPATI E LA CORRISPONDENTE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO

(**) POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO (ETÀ15-75)

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Tasso di disoccupazione (*) per sesso, classe di età - Anno 2009 (valori percentuali)

ITALIA

Maschi			Femmine			Totale		
15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
23,3	5,5	6,8	28,7	7,8	9,3	25,4	6,4	7,8

(*) RAPPORTO TRA LE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E LE CORRISPONDENTI FORZE DI LAVORO

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Tasso di inattività (*) per classe di età, sesso - Anno 2009 (valori percentuali)

ITALIA

15-24 anni	25 anni e oltre	35 – 44 anni	45 – 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
---------------	--------------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------------------	--------

MASCHI

66,0	15,0	7,1	8,8	76,6	26,3	40,1
------	------	-----	-----	------	------	------

FEMMINE

76,1	34,3	32,7	39,7	90,0	48,9	61,7
------	------	------	------	------	------	------

TOTALE

70,9	24,6	19,8	24,4	84,0	37,6	51,3
------	------	------	------	------	------	------

(*) RAPPORTO TRA LE PERSONE NON APPARTENENTI ALLE FORZE DI LAVORO E LA CORRISPONDENTE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO
FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

QUADRO ECONOMICO

Occupati contribuenti INPS

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	7.114.307	7.013.782
Centro	2.567.111	2.539.670
Mezzogiorno	2.801.509	2.733.918
Estero	11.219	11.667
Totale	12.494.145	12.299.036
CLASSI D'ETÀ		
Fino a 19	110.611	66.608
20-24	891.181	792.879
25-29	1.468.645	1.383.659
30-39	3.987.527	3.867.910
40-49	3.688.070	3.728.066
50-54	1.295.168	1.331.738
55-59	782.022	833.218
60 e oltre	270.921	294.959
Totale	12.494.145	12.299.036
QUALIFICA		
Operai	6.529.308	6.398.489
Impiegati	4.837.339	4.823.912
Dirigenti	124.476	121.746
Apprendisti	570.513	522.575
Quadri	408.141	409.347
Altro	24.368	22.968
Totale	12.494.145	12.299.036
SESSO		
Maschi	7.416.603	7.239.979
Femmine	5.077.542	5.059.057
Totale	12.494.145	12.299.036

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti(*) a tempo indeterminato per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anni 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO	7.114.307	7.013.782
Nord	2.567.111	2.539.670
Centro	2.801.509	2.733.918
Mezzogiorno	11.219	11.667
Esteri		
Totale	10.729.476	10.533.946
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	80.581	50.148
20-24	671.122	589.466
25-29	1.166.317	1.089.490
30-39	3.403.665	3.277.558
40-49	3.273.988	3.298.265
50-54	1.184.372	1.212.925
55-59	715.286	761.096
60 e oltre	234.146	254.999
Totale	10.729.476	10.533.946
QUALIFICA		
Operai	5.541.415	5.419.029
Impiegati	4.078.192	4.055.812
Dirigenti	119.142	116.353
Apprendisti	566.606	519.519
Quadri	402.819	402.801
Altro	21.302	20.432
Totale	10.729.476	10.533.946
SESSO		
Maschi	6.560.949	6.387.942
Femmine	4.168.527	4.146.004
Totale	10.729.476	10.533.946

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010.

FONTE: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) a tempo determinato per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	881.395	897.663
Centro	372.550	374.170
Mezzogiorno	430.782	424.472
Esteri	1.403	1.515
Totale	1.686.131	1.697.819
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	26.271	14.787
20-24	207.628	193.712
25-29	290.471	283.579
30-39	563.205	571.766
40-49	396.406	414.048
50-54	104.873	113.487
55-59	62.962	68.723
60 e oltre	34.314	37.718
Totale	1.686.131	1.697.819
QUALIFICA		
Operai	922.357	923.323
Impiegati	750.110	760.067
Dirigenti	5.334	5.393
Apprendisti	-	-
Quadri	5.273	6.502
Altro	3.057	2.534
Totale	1.686.131	1.697.819
SESSO		
Maschi	819.125	820.312
Femmine	867.006	877.508
Totale	1.686.131	1.697.819

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) stagionali per sesso, area geografica di lavoro, mese, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	49.802	45.961
Centro	8.761	6.993
Mezzogiorno	19.970	14.277
Esteri	6	41
Totale	78.538	67.271
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	3.760	1.673
20-24	12.431	9.701
25-29	11.856	10.591
30-39	20.657	18.586
40-49	17.676	15.754
50-54	5.923	5.325
55-59	3.774	3.400
60 e oltre	2.460	2.242
Totale	78.538	67.271
MESE		
Gennaio	45.167	45.772
Febbraio	43.099	44.098
Marzo	49.806	53.408
Aprile	64.252	67.077
Maggio	80.326	78.204
Giugno	113.921	115.067
Luglio	136.719	-
Agosto	144.373	-
Settembre	122.193	-
Ottobre	58.862	-
Novembre	34.939	-
Dicembre	48.800	-
Gennaio	-	-
Totale (valore medio)	78.538	67.271
SESSO		
Maschi	36.529	31.725
Femmine	42.009	35.546
Totale	78.538	67.271

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) full time per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	5.824.006	5.699.723
Centro	2.004.404	1.961.981
Mezzogiorno	2.171.129	2.079.322
Estero	11.098	11.543
Totale	10.010.637	9.752.569
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	81.622	48.815
20-24	668.638	579.871
25-29	1.165.794	1.076.619
30-39	3.202.498	3.079.700
40-49	2.937.167	2.937.768
50-54	1.090.998	1.108.781
55-59	665.501	705.672
60 e oltre	198.419	215.345
Totale	10.010.637	9.752.569
QUALIFICA		
Operai	5.189.376	5.029.024
Impiegati	3.808.676	3.763.062
Dirigenti	123.450	120.701
Apprendisti	468.546	420.282
Quadri	397.490	398.109
Altro	23.099	21.392
Totale	10.010.637	9.752.569
SESSO		
Maschi	6.784.993	6.587.945
Femmine	3.225.644	3.164.624
Totale	10.010.637	9.752.569

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

FONTE: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part time orizzontale per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	1.167.506	1.184.617
Centro	514.090	521.436
Mezzogiorno	579.585	600.310
Esteri	81	95
Totale	2.261.263	2.306.458
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	25.846	15.797
20-24	199.137	190.215
25-29	274.068	276.683
30-39	715.409	714.612
40-49	686.511	717.816
50-54	186.999	202.572
55-59	107.069	116.347
60 e oltre	66.225	72.416
Totale	2.261.263	2.306.458
QUALIFICA		
Operai	1.236.086	1.254.642
Impiegati	921.602	947.586
Dirigenti	806	820
Apprendisti	93.296	93.522
Quadri	8.861	9.280
Altro	612	609
Totale	2.261.263	2.306.458
SESSO		
Maschi	572.337	588.193
Femmine	1.688.926	1.718.265
Totale	2.261.263	2.306.458

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

FONTE: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part-time verticale per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	57.894	59.233
Centro	25.954	29.362
Mezzogiorno	25.178	24.747
Estero	14	8
Totale	109.039	113.349
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	1.543	957
20-24	11.010	10.237
25-29	13.669	13.952
30-39	34.717	35.704
40-49	31.271	33.659
50-54	8.488	9.568
55-59	4.718	5.316
60 e oltre	3.623	3.956
Totale	109.039	113.349
QUALIFICA		
Operai	50.512	52.354
Impiegati	53.739	56.014
Dirigenti	171	169
Apprendisti	3.280	3.175
Quadri	703	703
Altro	635	935
Totale	109.039	113.349
SESSO		
Maschi	33.389	34.557
Femmine	75.650	78.792
Totale	109.039	113.349

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part-time misto, orizzontale e verticale, per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO	2009	2010**
AREA GEOGRAFICA DI LAVORO		
Nord	64.901	70.208
Centro	22.662	26.893
Mezzogiorno	25.616	29.539
Estero	27	21
Totale	113.206	126.660
CLASSI DI ETÀ		
Fino a 19	1.601	1.039
20-24	12.397	12.556
25-29	15.114	16.405
30-39	34.904	37.894
40-49	33.120	38.824
50-54	8.683	10.817
55-59	4.734	5.883
60 e oltre	2.654	3.242
Totale	113.206	126.660
QUALIFICA		
Operai	53.334	62.470
Impiegati	53.322	57.250
Dirigenti	50	56
Apprendisti	5.391	5.597
Quadri	1.087	1.255
Altro	23	32
Totale	113.206	126.660
SESSO		
Maschi	25.883	29.284
Femmine	87.323	97.376
Totale	113.206	126.660

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

SISTEMA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica (a) e sesso dei lavoratori interessati - dati trimestre - Anno 2009 e I e II trimestre 2010 (valori assoluti)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (a)	Trimestre					
	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010
Maschi						
Nord	473.049	514.359	482.744	425.768	485.433	523.063
Centro	277.226	280.088	254.753	264.863	284.260	305.257
Mezzogiorno	385.774	474.782	463.720	387.717	444.612	525.862
N.D. (b)	466	347	388	392	566	426
Totale	1.136.515	1.269.576	1.201.605	1.078.740	1.214.871	1.354.608
Femmine						
Nord	481.605	522.180	536.206	489.471	478.488	509.510
Centro	298.882	298.558	270.861	304.767	294.072	327.527
Mezzogiorno	313.940	385.855	415.213	363.187	351.599	425.863
N.D. (b)	89	88	171	190	187	131
Totale	1.094.516	1.206.681	1.222.451	1.157.615	1.124.346	1.263.031
Totale						
Nord	954.654	1.036.539	1.018.950	915.239	963.921	1.032.573
Centro	576.108	578.646	525.614	569.630	578.332	632.784
Mezzogiorno	699.714	860.637	878.933	750.904	796.211	951.725
N.D. (b)	555	435	55	582	753	557
Totale	2.231.031	2.476.257	2.424.056	2.236.355	2.339.217	2.617.639

(A) SI INTENDE LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLA SEDE IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

(B) COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

Fonte: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto, sesso dei lavoratori interessati - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Anno 2009			1° semestre 2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	Totale*					
Tempo Indeterminato	1.089.996	933.203	2.023.199	559.834	403.313	963.147
Tempo Determinato	3.047.996	3.132.175	6.180.171	1.683.466	1.633.658	3.317.124
Apprendistato	162.691	124.046	286.737	89.399	65.687	155.086
Contratti di Collaborazione	332.191	448.407	780.598	192.044	254.553	446.597
Altro**	53.562	43.432	96.994	44.736	30.166	74.902
Totale	4.686.436	4.681.263	9.367.699	2.569.479	2.387.377	4.956.856

(*) IL TOTALE IN QUESTIONE RIGUARDA LA SOMMA DEI DATI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (NORD – CENTRO - MEZZOGIORNO, RIPORTATI NELLA TABELLA DA CUI È STATO ESTRAPOLATO QUESTO DATO) E COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

(**) LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE 'ALTRO' INCLUDE: CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO.

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro cessati per ripartizione geografica (a) e sesso dei lavoratori interessati - dati trimestrali - Anno 2009 e I e II trimestre 2010 (valori assoluti)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (a)	Trimestre					
	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010
Maschi						
Nord	372.327	432.025	502.682	596.232	368.048	449.203
Centro	217.587	243.367	268.357	342.344	217.921	269.656
Mezzogiorno	271.864	362.516	461.807	626.118	296.549	411.953
N.D. (b)	395	317	384	515	494	432
Totale	862.173	1.038.225	1.233.230	1.565.209	883.012	1.131.244
Femmine						
Nord	362.363	478.201	514.833	533.884	364.925	498.163
Centro	233.044	274.909	259.630	325.967	233.216	311.679
Mezzogiorno	214.947	322.274	361.009	520.453	241.984	374.218
N.D. (b)	114	84	163	267	201	128
Totale	810.468	1.075.468	1.135.635	1.380.571	840.326	1.184.188
Totale						
Nord	734.690	910.226	1.017.515	1.130.116	732.973	947.366
Centro	450.631	518.276	527.987	668.311	451.137	581.335
Mezzogiorno	486.811	684.790	822.816	1.146.571	538.533	786.171
N.D. (b)	509	401	547	782	695	560
Totale	1.672.641	2.113.693	2.368.865	2.945.780	1.723.338	2.315.432

(A) SI INTENDE LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLA SEDE IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

(B) COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto, sesso dei lavoratori interessati - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Anno 2009			1° semestre 2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	TOTALE					
Tempo Indeterminato	1.286.996	817.019	2.104.015	581.364	369.247	950.611
Tempo Determinato	2.893.851	3.008.056	5.901.907	1.184.355	1.366.437	2.550.792
Contratti di Collaborazione	317.622	429.151	746.773	148.981	218.666	367.647
Apprendistato	151.567	111.531	263.098	60.210	44.983	105.193
Altro**	48.801	36.385	85.186	39.346	25.181	64.527
Totale	4.698.837	4.402.142	9.100.979	2.014.256	2.024.514	4.038.770

Fonte: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

(*) IL TOTALE IN QUESTIONE RIGUARDA LA SOMMA DEI DATI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (NORD - CENTRO - MEZZOGIORNO, RIPORTATI NELLA TABELLA DA CUI È STATO ESTRAPOLATO QUESTO DATO) E COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

(**) LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE 'ALTRO' INCLUDE: CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

INPS DATI DISOCCUPAZIONE E MOBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE

Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Le informazioni della Tabella 1 sono aggiornate alle risultanze degli archivi amministrativi Inps alla data del 12 luglio 2011, mentre i dati sulla disoccupazione e mobilità si riferiscono al periodo di maggio 2011 e sulla CIG, al periodo gennaio-aprile 2011.

Tabella 1 - AGGIORNAMENTO ARCHIVI AMMINISTRATIVI AL 12 LUGLIO 2011

Numero beneficiari per prestazione e genere

	Valori assoluti	
	Donne	Uomini
Gennaio - Maggio 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	331.113	397.473
Mobilità	64.120	108.775
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	839	1.000
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	n.d.	n.d.
Gennaio - Aprile 2011 ⁴		
Integrazione salariale ordinaria	48.898	227.873
Integrazione salariale straordinaria	113.911	203.731

Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere

	Valori percentuali	
	Donne	Uomini
Gennaio - Maggio 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	45%	55%
Mobilità	37%	63%
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	46%	54%
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti		
Gennaio - Aprile 2011 ¹		
Integrazione salariale ordinaria	18%	82%
Integrazione salariale straordinaria	36%	64%

FONTE: INPS

⁴ I dati sono stimati e suscettibili di variazione nel corso delle successive rilevazioni.

Le informazioni della Tabella 2 sono aggiornate alle risultanze degli archivi amministrativi Inps alla data del 3 agosto 2011, mentre i dati sulla disoccupazione e mobilità si riferiscono al periodo di giugno 2011 e sulla CIG, al periodo gennaio-maggio 2011.

TABELLA 2 - AGGIORNAMENTO ARCHIVI AMMINISTRATIVI AL 3 AGOSTO 2011

Numero beneficiari per prestazione e genere

	Valori assoluti	
	Donne	Uomini
	Gennaio - Giugno 2011	
Disoccupazione ordinaria non agricola	372.521	431.995
Mobilità	71.228	121.731
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	1.095	1.245
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	241.590	243.800
	Gennaio - Maggio 2011 (*)	
Integrazione salariale ordinaria	56.618	284.797
Integrazione salariale straordinaria	131.610	242.023

Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere

	Valori percentuali	
	Donne	Uomini
	Gennaio - Giugno 2011	
Disoccupazione ordinaria non agricola	46%	54%
Mobilità	37%	63%
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	47%	53%
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	50%	50%
	Gennaio - Maggio 2011 (*)	
Integrazione salariale ordinaria	17%	83%
Integrazione salariale straordinaria	35%	65%

(*) I dati sono stimati e suscettibili di variazione nel corso delle successive rilevazioni

Fonte: INPS

Tabella 3 - AGGIORNAMENTO ARCHIVI AMMINISTRATIVI AL 9 SETTEMBRE 2011

Numero beneficiari per prestazione e genere		
Valori assoluti		
	Donne	Uomini
Gennaio - Luglio 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	465.381	472.524
Mobilità	74.012	126.044
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	1.263	1.294
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	241.590	243.800
Gennaio - Giugno 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	61.816	309.040
Integrazione salariale straordinaria	148.000	272.274
Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere		
Valori percentuali		
	Donne	Uomini
Gennaio - Luglio 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	50%	50%
Mobilità	37%	63%
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	49%	51%
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	50%	50%
Gennaio - Giugno 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	17%	83%
Integrazione salariale straordinaria	35%	65%
(*) I dati sono stimati e suscettibili di variazione nel corso delle successive rilevazioni		

FONTE: INPS

Tabella 4 - AGGIORNAMENTO ARCHIVI AMMINISTRATIVI AL 9 NOVEMBRE 2011

Numero beneficiari per prestazione e genere

Valori assoluti		
	Donne	Uomini
Gennaio - Settembre 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	533.374	542.803
Mobilità	82.396	139.055
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	1.881	1.974
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	241.590	243.800
Gennaio - Agosto 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	65.210	338.177
Integrazione salariale straordinaria	181.113	321.790

Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere

Valori percentuali		
	Donne	Uomini
Gennaio - Settembre 2011		
Disoccupazione ordinaria non agricola	50%	50%
Mobilità	37%	63%
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	49%	51%
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	50%	50%
Gennaio - Agosto 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	16%	84%
Integrazione salariale straordinaria	36%	64%

(*) I dati sono stimati e suscettibili di variazione nel corso delle successive rilevazioni

FONTE: INPS

DATI EUROSTAT

INDAGINE SULLE FORZE LAVORO 2010

Eurostat 10 novembre 2010

Rispetto al part-time impiegato nell'UE-27, il 21% vorrebbe lavorare più ore ed è sono disponibile a farlo

Nell'UE a 27, nel 2010, vi erano 41,3 milioni le persone che lavoravano a tempo parziale, di cui tre quarti donne. Tra gli occupati a tempo parziale 8,5 milioni (21%) desiderava lavorare più ore, o erano disponibili a farlo, e quindi possono essere considerati sottoccupati. La quota di lavoratori a tempo parziale sottoccupati è stata più elevata per gli uomini (27%) rispetto alle donne (19%).

La più ampia percentuale di persone che desiderano lavorare più ore e sono disponibili a farlo tra lavoratori a tempo parziale sono in Lettonia (65%), Grecia (49%), Spagna (46%), Bulgaria (39%) e Slovacchia (38%), tutti Stati membri in cui le quote delle persone occupate a tempo parziale sono relativamente basse. D'altra parte, la più piccola percentuale è risultata nei Paesi Bassi (3%), dove lavoro a tempo parziale è più comune, seguita da Belgio (4%), Repubblica Ceca e Lussemburgo (entrambi 10%).

Queste informazioni provengono da due report pubblicati da Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione europea, sulla base dei risultati 2010 del Parlamento europeo sulle forza lavoro. Questi rapporti presentano tre nuovi indicatori: "sottoccupati lavoratori part-time", "persone in cerca di lavoro, ma non immediatamente disponibili" e "persone disponibili a lavorare ma non alla ricerca". Questi indicatori forniscono un quadro migliore e più ricco del mercato del lavoro, integrando le informazioni esistenti che classificano le persone come occupate, disoccupate o economicamente inattive.

Un potenziale ulteriore di forza lavoro di quasi 11 milioni di persone nell'UE a 27

Tra la popolazione economicamente inattiva (persone né impiegate né disoccupate), vi sono 8,2 milioni di persone di età compresa tra 15-74 anni disposte a lavorare, ma che non cercano lavoro, e 2,4 milioni in cerca di lavoro, ma non disponibili, nella UE-27 nel 2010. Seppur considerati economicamente inattivi, entrambi i gruppi hanno un certo attaccamento al mercato del lavoro. Insieme, questi due gruppi, costituiscono un potenziale di manodopera aggiuntiva di 10,6 milioni di persone. Nell'UE a 27 questi due gruppi sono equivalenti al 4,5% della forza lavoro attuale, una percentuale che varia tra gli Stati membri dal 1,4% nella Repubblica Ceca al 11,6% in Italia.

Underemployment and part-time work, 2010

	Persons working part-time aged 15 to 74 wishing and being available to work more hours			Part-time employed aged 15 to 74, in % of total employment
	In thousands	As % of part time employed	As % of total employment	
EU27	8 539	20.7	4.0	19.1
EA17*	5 782	20.2	4.1	20.3
Belgium	37	3.5	0.8	23.9
Bulgaria	28	38.8	0.9	2.3
Czech Republic	29	10.4	0.6	5.8
Denmark	86	11.9	3.2	26.5
Germany	2 232	22.1	5.8	26.1
Estonia	12	20.0	2.2	11.0
Ireland	109	26.4	5.9	22.4
Greece	135	48.7	3.1	6.3
Spain	1 120	45.8	6.1	13.2
France	1 216	26.6	4.7	17.8
Italy	434	12.7	1.9	15.0
Cyprus	11	32.0	2.8	8.8
Latvia	59	65.1	6.3	9.7
Lithuania	38	34.9	2.8	8.0
Luxembourg	4	9.8	1.7	17.8
Hungary	58	26.1	1.5	5.8
Malta	4	21.6	2.7	12.3
Netherlands	112	2.7	1.3	48.8
Austria	123	12.1	3.0	25.0
Poland	309	23.7	1.9	8.2
Portugal	99	19.5	2.0	10.4
Romania	244	24.0	2.6	11.0
Slovenia	19	18.1	2.0	11.1
Slovakia	34	37.8	1.5	3.9
Finland	80	22.2	3.3	14.6
Sweden	222	18.5	4.9	26.4
United Kingdom	1 684	21.9	5.8	26.7
Norway	77	10.8	3.1	28.4
Switzerland	241	16.2	5.7	34.9
Croatia	41	29.1	2.7	9.2
former Yugoslav Republic of Macedonia	13	35.6	2.1	5.9
Turkey	451	17.4	2.0	11.5

* Euro area (EA17): Belgium, Germany, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Italy, Cyprus, Luxembourg, Malta, the Netherlands, Austria, Portugal, Slovenia, Slovakia and Finland.

Potential additional labour force⁵, 2010

	Persons available to work but not seeking	Persons seeking work, but not immediately available	Potential additional labour force in % of labour force ⁵ aged 15-74
	Thousands		
EU27	8 250	2 384	4.5
EA17	5 465	1 737	4.6
Belgium	36	93	2.6
Bulgaria	283	25	9.0
Czech Republic	55	20	1.4
Denmark	59	20	2.7
Germany	530	624	2.8
Estonia	41	(2)	6.2
Ireland	39	12	2.4
Greece	55	17	1.5
Spain	973	233	5.2
France	309	424	2.6
Italy	2 764	126	11.6
Cyprus	9	3	3.1
Latvia	93	5	8.5
Lithuania	29	16	2.8
Luxembourg	11	2	5.4
Hungary	199	11	4.9
Malta	:	(2)	(1.4)
Netherlands	309	71	4.3
Austria	150	37	4.4
Poland	643	116	4.3
Portugal	74	11	1.5
Romania	455	:	4.6
Slovenia	18	6	2.3
Slovakia	45	14	2.2
Finland	99	62	6.0
Sweden	132	97	4.6
United Kingdom	837	334	3.7
Iceland	4	2	3.2
Norway	63	19	3.2
Switzerland	159	53	4.7
Croatia	110	(13)	7.1
former Yugoslav Republic of Macedonia	:	(5)	(0.5)
Turkey	1 713	132	7.3

: Data missing or not published due to small sample size

() Data with reduced reliability due to sample size.

- Persons aged 15-74 working part-time who wish to work additional hours and are available to do so. Part-time work is recorded as self-reported by individuals.
- Eurostat, Statistics in focus, 56/2011, "8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010" and 57/2011, "New data measures of labour attachment". Available free of charge in PDF format on the Eurostat website.
- Persons seeking work but not immediately available are those aged 15-74 neither employed nor unemployed who actively sought work during the last 4 weeks but are not available to work in the next 2 weeks. For completeness this category also includes three smaller groups: those who found a job to start in less than 3 months and are not available to work in the next 2 weeks; those who found a job to start in 3 months or more; those who passively sought work during the last 4 weeks and are available to work in the next 2 weeks. Passive job search is e.g. waiting the results of a job interview.
- Persons available to work but not seeking are persons aged 15-74 neither employed nor unemployed who want to work, are available to work in the next 2 weeks but do not seek work.
- The labour force consists of persons in employment and unemployed. The potential additional labour force is the total of the groups "Persons seeking work but not immediately available" and "Persons available to work but not seeking".

FOCUS TEMATICI

OCCUPAZIONE E DONNE IMMIGRATE

Cresce l'occupazione lavorativa degli immigrati nonostante la crisi ed è il Nord Italia ad offrire più lavoro. È quanto emerge dal XVI Rapporto nazionale sulle migrazioni 2010, elaborato dalla Fondazione ISMU (Iniziative e studi sulla multiethnicità).

Anche nel 2010, come già segnalato nel 2009, si legge nel rapporto, l'occupazione degli stranieri ha conosciuto un andamento opposto a quello complessivo del nostro Paese. Mentre l'occupazione degli italiani ha fatto segnare un'ulteriore contrazione rispetto allo stesso periodo del 2009 (passando da 22 milioni e 966mila a 22 milioni e 758mila), gli occupati stranieri sono saliti da 1 milione e 741mila a 1 milione e 924mila, **con un aumento di oltre il 10% (e addirittura del 14% per quanto riguarda la componente femminile).**

L'occupazione maschile infatti è passata da 1 milione e 29mila del I trimestre 2009 a 1 milione e 109mila del I trimestre 2010, **quella femminile da 712 mila a 815 mila.** Gli stranieri rappresentano ormai l'8% degli occupati totali, e quasi il 9% delle occupate. Circa il 79% degli occupati (e il 93% degli uomini stranieri) ha un impiego a tempo pieno, **ma ben 4 donne immigrate su 10 hanno un impiego part-time.**

I lavoratori stranieri con uno status da dipendenti sono 1 milione e 662 mila.

Contestualmente, a fronte di una crescita dell'offerta, di un afflusso di nuova manodopera dall'estero sovradimensionata rispetto alle opportunità di assorbimento del mercato italiano e di una situazione economica complessivamente deteriorata, nei primi tre mesi del 2010 è cresciuto il tasso di disoccupazione degli stranieri. I disoccupati stranieri hanno raggiunto le 287mila unità, con un aumento addirittura del 40% rispetto a dodici mesi prima e con una leggera prevalenza della componente maschile (52,6% sul totale). Il tasso di disoccupazione è passato dal 10,5% del I trimestre 2009 al 13% del I trimestre 2010. Il peggioramento coinvolge soprattutto gli uomini, per i quali tra il I trimestre 2009 e il I trimestre 2010 l'incidenza della disoccupazione è passata dal 9,1% al 12%, oltre ad essere praticamente raddoppiata rispetto al 2007 quando era a quota 6,2%. Anche le donne, nello stesso arco di tempo, hanno visto salire il tasso di disoccupazione dal 12,4 al 14,3%.

Parallelamente, è continuato a crescere il divario tra i tassi riferiti agli immigrati e quelli complessivi, che sfiora i quattro punti percentuali sia per gli uomini sia per le donne.

Infine, è il Nord Italia a offrire più lavoro assorbendo oltre il 60% dei lavoratori stranieri (ma con una flessione negativa di ben tre punti percentuali rispetto al I trimestre 2009), il Centro il 27% e il Mezzogiorno poco più del 12%.

- **Le italiane nella Pubblica Amministrazione:**

Per quanto riguarda il lavoro nel Pubblico impiego è utile avere ben presente i dati del monitoraggio nelle amministrazioni pubbliche previste dalla Direttiva del 2007 per quanto riguarda le politiche di Pari opportunità, che migliorano di anno in anno. Da una ricostruzione recente riferita al biennio scorso, in estrema sintesi, aumentano del 55% rispetto allo scorso anno le amministrazioni che hanno partecipato al monitoraggio delle azioni di politiche di parità e si è passati da 109 a 169 enti tra destinatari diretti e destinatari per conoscenza.

Tra le amministrazioni, le dirette destinatarie sono 65, cioè il 38% dei rispondenti con un incremento rispetto allo scorso anno del 18%. Tra queste la presenza delle Università è quasi

triplicata, consolidata la risposta di tutti i Ministeri così come dei principali enti di previdenza e di buona parte degli istituti di ricerca e di enti pubblici non economici.

Il 22% degli enti ha risposto tutti e tre gli anni ma quasi l'80% delle amministrazioni ha risposto negli ultimi due anni.

Aumentano il numero di enti che inseriscono moduli nei corsi di formazione sulle pari opportunità e si è passati da 7 enti nel 2007 a 17 nel 2009.

Aumentano le statiche di genere: sono passate dal 70% dei primi due anni della rilevazione all'80% del 2009.

- **Le italiane e gli ordini professionali:**

Le donne rappresentano il 44% del mondo delle professioni e sono in costante aumento. Le quote massime si hanno in professioni storicamente appannaggio dell'universo femminile, come gli assistenti sociali che sono il 93%; Commercialisti e notai sono il 33%, in costante aumento soprattutto le signore notai che sono passate dal 17% del 1991 al 28% nel 2008. Nel settore sanitario le donne rappresentano il 38% e sono in progressivo aumento.

- **Le Italiane nel terziario:**

Secondo i dati dell'Osservatorio nazionale Terziario Donna, sono 1 milione e 40.000 le imprese guidate da donne che rappresentano il 67% delle donne a capo di aziende nel terziario, il 14% nell'industria e il 19% nell'agricoltura.

Le imprese italiane guidate da donne nel Sud rappresentano il 26%, al centro il 24%, al Nord est il 21%, al Nord-Ovest il 22%.

Un contributo importante arriva dalle imprenditrici straniere aumentate del 44%.

L'*identikit* della donna imprenditrice a capo di una delle 1,4 milioni di aziende *'in rosa'* presenti in Italia emerge dal **2° Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile**, realizzato da **Unioncamere** con la collaborazione del **Ministero dello Sviluppo Economico** e del **Dipartimento per le Pari Opportunità**, presentato a Roma a fine gennaio.

La *donna imprenditrice* ha un'età media di 54 anni ed ha forti aspettative professionali. È scesa in campo da pochi anni ed è più presente nel meridione. Sempre più spesso si mette in gioco per scelta e non per necessità. Resiste più della media alle *'intemperie'* del mercato mentre la sua dimensione ideale si conferma preferibilmente quella *'micro'*.

IL BILANCIO 2009-2010: IN CRESCITA ANCHE NEI SETTORI "MASCHILI"

Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa – quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 – il rapporto mette in evidenza come le imprese femminili si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono, infatti, cresciute del 2,1% (pari ad un saldo di 29.040 unità) a fronte di una crescita negativa (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità.

Tra le imprese guidate da donne, i saldi maggiori si registrano nel Lazio (+6.638 unità), in Lombardia (5.310) e in Campania (3.248). Mentre, a livello settoriale, i progressi maggiori si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (+4.346 il saldo del periodo), del commercio (+4.129) e delle costruzioni (+4.016). In termini relativi, l'impulso più forte alla crescita dell'imprenditoria rosa nell'ultimo anno è venuto dalla componente più innovativa, quella delle società di capitale, cresciute nei 12 mesi del 18%. In lieve riduzione, invece, la componente più tradizionale delle imprese individuali (-0,48%).

IMPRESE FEMMINILI, PIÙ STRUTTURATE E SOLIDE

A metà dello scorso anno, le imprese femminili erano 1.421.085, il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Negli ultimi dodici mesi analizzati, il rapporto mostra come tra le donne che avviano una nuova attività, emerga, progressivamente, la preferenza per forme giuridiche "collettive" rispetto all'impresa individuale. Anche se quest'ultima rimane comunque la forma giuridica prevalente per donne e uomini. L'attività delle imprese in rosa si concentra prevalentemente nei servizi, in particolare quelli riferiti alla "sanità e assistenza sociale" dove quasi un'impresa su due, il 41%, è guidata da una donna. Ma sempre più le donne tendono a occupare nuovi terreni, mettendosi alla prova in attività più orientate al mercato come i servizi alle imprese (dove il tasso di femminilizzazione ha raggiunto il 31,6% superando quello di un settore a tradizionale presenza femminile come l'agricoltura (29,2%).

IL TERRITORIO

In termini quantitativi, l'imprenditoria femminile è più concentrata nelle regioni del Meridione dove, al netto delle isole, alla fine di giugno del 2010 si registra un tasso di femminilizzazione del tessuto imprenditoriale del 26,1%. A quella data, nelle sei regioni continentali risiedevano 355.754 imprese, pari al 25% di tutto l'universo imprenditoriale femminile. Includendo Sicilia e Sardegna, questa quota sale addirittura al 36%, per un totale di 512.620 unità.

A pochissima distanza segue il Nord-Ovest, dove ha sede il 24,5% delle aziende guidate da donne (348.346 unità). Il Centro Italia si ferma al 21,5% del totale, mentre il Nord-Est appare la circoscrizione in cui la donna è meno rappresentata nell'universo imprenditoriale. Qui, infatti, è rosa solo il 17,9% di tutte le imprese.

Tra le regioni, quella che ospita il maggior numero assoluto di imprese femminili è la Lombardia, dove hanno sede 191.944 aziende con a capo una donna. Curiosamente, la Regione è però ultima se si guarda al peso relativo delle aziende rosa sul totale: solo il 20%. In termini assoluti, la Lombardia è seguita dalla Campania (148.803 imprese), dal Lazio (140.225) e dal Piemonte (111.705). La palma di regione a più alto tasso di femminilizzazione delle imprese va al Molise, dove sono rosa il 30,2% delle aziende. Seguono la Basilicata (27,9%) e l'Abruzzo (27,7%).

LE FORME GIURIDICHE

Passando ad analizzare la forma giuridica delle imprese, i dati del I semestre 2010 confermano la numerosità delle ditte individuali femminili, pari al 60,7% del totale seguite dalle società di persone e dalle società di capitali con incidenze pari, rispettivamente, a 22,8% e 14,1%. In particolare, osservando la distribuzione territoriale delle diverse forme giuridiche, in Molise le ditte individuali femminili hanno un peso maggiore (80,2%), mentre Lazio e Lombardia sono le regioni con maggiore incidenza delle Società di Capitale, rispettivamente il 26,3% e il 20,1%. Le società di persone spiccano in Trentino Alto Adige (32%) e le cooperative in Sicilia (4,6%). Tuttavia, se si considera l'evoluzione del fenomeno durante i dodici mesi precedenti, si nota come la crescita maggiore si è registrata nelle società di capitali, con un incremento del 18%, seguite dalle "Altre forme", i Consorzi e le Cooperative e, in misura più contenuta, dalle società di persone; le ditte individuali, invece, sono le uniche imprese a subire una contrazione (-0,5%).

Questa tendenza dell'imprenditorialità femminile verso forme sempre più strutturate acquista ora una valenza ancor maggiore se si considera che si è realizzata nel pieno della crisi economica e finanziaria. Risultato che sembra indicare una crescente solidità organizzativa e patrimoniale che caratterizza almeno una parte dello sviluppo delle iniziative imprenditoriali condotte da donne.

I SETTORI DI ATTIVITÀ

A livello nazionale, il Commercio (29,2%) e l'Agricoltura (17,8%) si mantengono ampiamente i settori a maggiore concentrazione, seguiti dai Servizi di alloggio e ristorazione (8,6%), dalle Attività manifatturiere (8,3%) e dalle Altre attività di servizi (7,6%). L'agricoltura negli ultimi dodici mesi è l'unico settore a segnare una perdita (-2,48%), mentre si sottolineano i positivi risultati di sanità (+7,24%) e istruzione (+5,12%).

I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE QUALITATIVA del Rapporto Unioncamere

Per approfondire ulteriormente l'analisi del fenomeno imprese in rosa, nell'ambito del Rapporto è stata realizzata un'indagine campionaria, costruita in modo da avere uno spaccato di genere sui comportamenti delle imprese rispetto alle risorse di cui hanno bisogno per innovare e competere.

Secondo l'indagine, la donna imprenditrice ha ancora un livello di partecipazione al mondo imprenditoriale notevolmente al di sotto delle proprie potenzialità, anche se negli anni ha accresciuto una presenza che "promette" di occupare molti "spazi" attraverso nuove attività economiche, l'acquisto o subentro in quelle esistenti.

L'imprenditrice (così del resto anche l'imprenditore) utilizza poco i servizi di assistenza e consulenza, e manifesta un più forte bisogno di servizi a supporto della competitività, soprattutto per l'innovazione. Sente più degli uomini la complessità di gestire i tempi di lavoro, della famiglia. Utilizza poco internet e i servizi on line, anche per accedere ai servizi della Pubblica Amministrazione.

Ha un rapporto con il denaro improntato sulla prudenza, e una gestione finanziaria dell'impresa molto cauta, limitando il ricorso a fonti esterne solo quando strettamente necessario; in questi casi preferisce rivolgersi alle banche locali.

Percepisce di più la crisi economica ma la maggioranza reagisce con strategie di organizzazione e rilancio. Tra gli interventi pubblici a supporto dell'impresa ritiene prioritaria la riduzione delle tasse, maggiori finanziamenti pubblici, e la semplificazione amministrativa. Ha una vasta rete di

conoscenze sul territorio e preferisce avere relazioni con le proprie colleghe, con le quali realizza anche progetti di interesse comune che vanno quasi tutti a buon fine.

- **LE ITALIANE E LE PENSIONI:**

Le novità in materia di pensione dal 2011 prevedono che la pensione di anzianità, richieda un'età minima di 60 anni.

Per le lavoratrici del settore privato coincide con il limite già vigente per la pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici del pubblico impiego che hanno un requisito anagrafico per la vecchiaia di 61 anni ,che salirà a 65 dal 2012.

Per loro sarà possibile ancora l'uscita anticipata per anzianità con 60 anni di età e 36 anni di contributi. Si applica la finestra mobile e quindi un anno di attesa per ricevere l'assegno una volta raggiunti i requisiti anagrafici e contributivi di "quota 96 che è la somma tra gli anni anagrafici e gli anni di contribuzione".

Sarà comunque possibile avere la pensione di anzianità indipendentemente dall'età, con almeno 40 anni di contributi ai quali andranno comunque sommati i 12 mesi di attesa della finestra mobile, diventando così 41.

OLTRE 4 MILA DONNE ITALIANE SVOLGONO LAVORI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Stando all'indagine condotta dall'Ufficio studi della Camera di Commercio di Monza e Brianza, volta a conoscere meglio e valorizzare i mestieri tradizionali con particolare attenzione ai giovani, sono tante le professioni che si potrebbero elencare, fino ad ora appannaggio esclusivo dei maschi, e che ora, complice la crisi, coinvolgono sempre più l'universo femminile.

Lo studio, uscito in contemporanea con il bando di sostegno all'artigianato dal titolo 'Mi lauri in butega' della Camera di Commercio, ha sorpreso per la novità di questi dati "al femminile" che aprono, invece, inediti scenari occupazionali certamente meno convenzionali e prevedibili. I dati hanno infatti messo in evidenza un dato sorprendente e incoraggiante: in Italia ci sono più di 4mila donne che svolgono il duro lavoro di fabbro o di camionista - i due mestieri in cui vistosamente il numero delle donne è in aumento.

Titolari donne imprese individuali attive a febbraio 2011

	Italia	Lombardia
Carroziere e meccanico	731	70
Autotrasportatore	1796	306
Idraulico	140	23
Tappezziere	1130	130
Elettricista	422	45
Fabbro	305	28
Falegname	305	28
Calzolaio	315	57

Che sia per interesse o per necessità, data l'emergenza di posti di lavoro tradizionalmente femminili dovuto alla recessione, sta di fatto che il fenomeno è significativo e impone alcune riflessioni sull'evoluzione professionale delle donne così impegnato, nella generalità dei casi, a cercare collocazioni e dignità di lavoro ovunque siano disponibili.

I nuovi "fabbricatrici" sono ben 2mila 380, il 5,1 per cento della categoria e ogni 10 nuovi artigiani, uno è donna. Le camioniste sono in tutte 1800, il 3,1 per cento del totale e ogni 13 nuovi autotrasportatori iscritti nel 2010, uno è donna. Ma anche altri settori dell'artigianato tradizionalmente definito pesante stanno subendo una sorta di "rivoluzione". Basti pensare alle attuali 400 donne che fanno l'elettricista, il 3,2 per cento del totale e ogni 18 nuovi elettricisti, uno è donna. Sono 1100 le tappezziere e restauratrici di mobili, ben il 14,5 per cento del totale; ogni 5 nuovi tappezzieri, un è donna.

Particolarmente significativi, sono i numeri relativi al mestiere di calzolaio: sono 300 le donne in questa categoria di artigiani, l'8 per cento del totale, alle prese con puntine, martelli e colle. E quanto a chiodi e martelli, ma anche pialle e compensati, le donne falegname sono sempre più numerose e abili: se ne contano, infatti, 300, l'1,6 per cento del totale e ogni 22 nuovi falegnami, uno è donna. Forse con rubinetti e guarnizioni le donne sono un po' meno a loro agio, ma diamo loro tempo. Al momento, secondo lo studio, questo lavoro è svolto da 140 signore, l'0,3 per cento del totale.

Non bisogna dimenticare, però, anche e soprattutto “meccaniche” e “carrozziere”: attualmente sono ben 700 in Italia, l’1,4 per cento del totale. Un numero di tutto rispetto anche perchè è, forse, il settore lavorativo più ambito l’ambito e inusuale agli occhi dei clienti.

Comunque **un dato davvero nuovo rispetto all’inesistente presenza delle signore in questo campo fino a qualche anno fa.**

INDICI DEI FATTURATO E DEGLI ORDINATIVI DELL'INDUSTRIA AL DICEMBRE 2010 ISTAT

L'Istituto nazionale di statistica comunica che, sulla base degli elementi finora disponibili, nel mese di dicembre 2010 gli indici destagionalizzati del fatturato e degli ordinativi, calcolati con base 2005=100, hanno registrato, nel confronto con il mese precedente, rispettivamente un calo dello 0,3% e un incremento del 5,4%. Il fatturato è diminuito dello 0,2% sul mercato interno e dello 0,4% su quello estero; gli ordinativi nazionali hanno registrato un aumento del 5,9%, quelli esteri del 4,6%. Nel confronto degli ultimi tre mesi (ottobre-dicembre) con i tre mesi immediatamente precedenti (luglio-settembre) la variazione congiunturale è stata pari a più 1,7% per il fatturato ed è stata nulla per gli ordinativi. L'indice del fatturato corretto per gli effetti di calendario ha registrato in dicembre una crescita tendenziale dell'8,4% (i giorni lavorativi sono stati 22 contro i 21 di dicembre 2009).

Nel confronto tra la media del 2010 e quella dell'anno precedente, l'indice del fatturato corretto per gli effetti di calendario ha segnato una variazione positiva del 9,9%. Gli indici grezzi del fatturato e degli ordinativi hanno registrato a dicembre incrementi tendenziali, rispettivamente, dell'11,8 e del 17,4 per cento. Gli indici destagionalizzati del fatturato per raggruppamenti principali di industrie hanno segnato una variazione congiunturale positiva per l'*energia* (+7,7%) e variazioni negative per i *beni strumentali* (-3,0%), per i *beni di consumo* (-0,7%, -1,9% per quelli *durevoli* e -0,4% per quelli *non durevoli*) e per i *beni intermedi* (-0,1%). L'indice del fatturato corretto per gli effetti di calendario in dicembre ha segnato un aumento tendenziale del 31,7 per cento per l'*energia*, del 17,3 per cento per i *beni intermedi* e del 3,2 per cento per i *beni di consumo* (più 2,3 per cento per quelli *durevoli* e più 3,5 per cento per quelli *non durevoli*); è calato dell'1,4% per i *beni strumentali*.

L'indice corretto per gli effetti di calendario ha segnato gli incrementi tendenziali più ampi nei settori della *fabbricazione di coke e prodotti petroliferi raffinati* (+31,6%), della *metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo* (+30,4%) e delle *fabbricazioni di prodotti chimici* (+20,8%); le contrazioni più marcate si sono rilevate nella *fabbricazione di mezzi di trasporto* (-12,1%), nella *produzione di prodotti farmaceutici di base e preparati farmaceutici* (-7,4%) e nelle *altre industrie manifatturiere, riparazione e installazione di macchine ed apparecchiature* (-2,3%).

Gli incrementi più rilevanti dell'indice grezzo degli ordinativi hanno riguardato la *metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo* (+32,5%), la *fabbricazione di macchinari e attrezzature n.c.a.* (+27,9%) e la *fabbricazione di apparecchiature elettriche e apparecchiature per uso domestico non elettriche* (+26,7%); una flessione è stata registrata nella *fabbricazione di computer, prodotti di elettronica e ottica, apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e orologi* (-21,7%).

ATTIVITÀ ISPETTIVA PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

17 febbraio 2011

L'azione di vigilanza per l'anno 2010 evidenzia risultati significativi sotto il profilo dell'efficacia dell'azione ispettiva in quanto continua a registrarsi una sempre più incisiva attività di "intelligence" volta all'individuazione di quei fenomeni di **violazione sostanziale** e di rilevante impatto sul piano economico sociale come dimostrano i dati di dettaglio di seguito riportati:

- **sanzioni per il lavoro nero n. 57.186 nel 2010** a fronte di n. 45.045 del 2009 (+ 27%);
- **appalti e somministrazione illecita n. 15.907 nel 2010** a fronte di n. 6.649 del 2009 (+139%);
- **violazioni in materia di disciplina dello Statuto n. 2.604 nel 2010** a fronte di n. 1.042 del 2009 (+ 150%);
- **truffa nei confronti degli Istituti previdenziali n. 3.316 nel 2010** a fronte di n. 2.493 del 2009 (+33 %);
- **ipotesi di reato relative a evasioni contributive n. 4.886 nel 2010** a fronte di n. 3.781 del 2009 (+ 29%);
- **Illeciti in materia di sicurezza sul lavoro n 38.357 nel 2010** a fronte di n. 26.404 del 2009 (+45%).

IMPORTANTE

- **Violazioni in ordine alla tutela economica delle lavoratrici madri n. 1.280 nel 2010 a fronte di n. 406 del 2009 (+215 %).**
- **Ipotesi di reato in ordine alla tutela fisica delle lavoratrici madri n. 973 nel 2010 a fronte di n. 661 del 2009 (+ 47%).**

Si sottolinea inoltre che per quanto riguarda il Rapporto del monitoraggio delle Convalide dimissioni delle lavoratrici madri /lavoratori dimissionari ex art. 55 dlgs 151/01 per l'anno 2010- Rapporto al quale dedicheremo un apposita giornata di studio come Consigliere di parità ed Ispettori del lavoro-, i dati in generale ci dicono che le dimissioni convalidate sono state pari a 19.017 e che pertanto il dato è in crescita rispetto al 2009 nel corso del quale lo stesso era pari a 17.676.

Dunque in generale, considerando anche le motivazioni delle dimissioni che dal Rapporto si possono rilevare, i dati sopra riportati che denunciano una crescita del peggioramento dei reati e dunque della condizione della lavoratrice madre, la tutela e la promozione di strumenti di politiche attive è una priorità sulla quale intervenire a supporto e sostegno dell'occupabilità femminile per contrastare le discriminazioni e sostenere la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda l'importo delle somme introitate sia a titolo di sanzioni amministrative che penali, si registra un ulteriore incremento, in quanto sono stati riscossi ben €.112.677.786 nel 2010 a fronte di € 47.841.926 del 2009 (+ 135%). Anche sul fronte dell'adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale, si registra un rilevante incremento in quanto, sono stati adottati n. 7.651 provvedimenti nel 2010 a fronte dei 4.770 del 2009 (+ 60%). Sostanzialmente

stabile rimane invece la percentuale dei provvedimenti revocati pari al 79% nel 2010 a fronte del 77% del 2009.

Riconfermata con forza la priorità del sostegno all'occupazione regolare femminile e alla condizione della lavoratrice madre, in generale l'impressione è che ci sia un leggero regresso del fenomeno del lavoro sommerso, che di certo è meno strutturale rispetto a quindici anni fa. È uno dei pochi casi in cui nel nostro Paese leggi e azioni conseguenti hanno prodotto dei risultati.

L'Italia ha fatto gran parte del suo percorso di sviluppo con il lavoro irregolare, nero, con le imprese sommerse. Ormai da un quindicina d'anni, però, c'è una diminuzione di questa dimensione strutturale e un'articolazione per territorio, per comparti produttivi e per soggetti, che è la vera novità per quanto riguarda il lavoro nero. C'è meno strutturalità perché il Paese si è fatto più competitivo, anche se ci sono settori come il terziario che, rappresentano il grande problema economico del nostro Paese, e dove si annida un lavoro nero che è difficile da scoprire, e il manifatturiero invece rappresenta uno dei nostri settori più competitivi.

Risultati nel contrasto al lavoro sommerso e nero che, sono dovuti a due fattori: in misura notevole hanno fatto i provvedimenti legislativi e soprattutto la capacità di metterli in pratica con i servizi ispettivi e le forze dell'ordine, perché, in aree come le costruzioni e gli stessi pubblici esercizi, le sanzioni piuttosto pesanti che possono arrivare hanno certamente prodotto i loro risultati. Poi c'è un'opinione pubblica oggi meno propensa a ritenere l'evasione fiscale e il lavoro nero come un qualcosa che comunque fa girare l'economia, ma piuttosto come un problema di arretratezza di questo Paese, che invece vuole crescere.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE

facciamo il punto

Occorre un punto di vista sulla sicurezza nuovo e globale, che includa la sicurezza di genere, una specificità questa che necessita di interventi e risposte mirate. Sono stati fatti passi avanti in tal senso ma bisogna insistere. L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, ma anche ad abbattere i costi sociosanitari delle patologie derivanti da stress lavoro correlato che, nei prossimi venti anni, si valuta costituiranno la seconda voce della spesa sanitaria nazionale. Va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su salute e sicurezza.

Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea - in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese - per affrontare concretamente temi così importanti quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'**Avviso comune** del Ministro Sacconi del **7 marzo scorso** per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare. Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia. Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla Legge Biagi art. 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie.

Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno. Tutte misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, family friendly e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera Nazionale di parità. Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u.s. presso la Consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276/2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale.

Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 in collaborazione con Lilt Fondazione Marco Biagi e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche elaborato da Adapt in collaborazione con Alessandra Servidori e adottato dalla Commissione Europea. Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO. La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazione di malattia.

Abbiamo elaborato come Consigliera nazionale di parità in occasione dell'iniziativa del 25 Marzo alla Fondazione Biagi con la collaborazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, Lilt, Komen Italia una raccolta ragionata dei rinnovi contrattuali sia del comparto pubblico che privato che hanno inserito o rinnovato strumenti contrattuali a sostegno delle lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi.

In precedenza in occasione della divulgazione del Codice Etico UE è stato monitorato con Adapt nel Comune di Milano e in grandi aziende come Roche la situazione per comprendere quanto i dipendenti di queste due strutture fossero a conoscenza della normativa in materia di diritti dei lavoratori affetti da gravi patologie e riteniamo ancora molto importante divulgare e sensibilizzare i luoghi di lavoro e le comunità sociali su questa materia ancora troppo sconosciuta.

Inoltre è già stato illustrato in occasione del Congresso Sigo la disponibilità ad intervenire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie per prevenire gravi patologie oncologiche che colpiscono l'apparato genitale femminili.

Ecco perché un gruppo di lavoro che individuerà possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OO.SS., associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici. Una proposta operativa per iniziare: impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici.

La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di sicurezza.

Esiste però un problema tipicamente italiano e cioè il ricorso sistematico alle deroghe, introdotte di volta in volta sia sui controlli che sulle sanzioni; ricorso non vissuto come eccezione ma come prassi consolidata capace di depotenziare qualsiasi innovazione legislativa. Affermare quindi una cultura della sicurezza significa lavorare per una migliore applicazione delle norme stesse, comprese le ispezioni, i controlli e le sanzioni, oltre alla prevenzione che è l'elemento strategico della salute e sicurezza sul lavoro. Per fare buona prevenzione è necessario investire su un sistema formativo capace di considerare i cambiamenti sociali derivanti da una grande presenza di lavoratori stranieri, da una crescente presenza del lavoro femminile, soprattutto in settori particolarmente delicati capace di tenere in considerazione i nuovi trend demografici di invecchiamento della popolazione e le trasformazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro dall'innovazione tecnologica. Vogliamo contribuire a promuovere una nuova fase della formazione alla sicurezza, in grado di farsi carico di questioni concrete e di porsi obiettivi funzionali alla tutela delle persone, del lavoro e del sistema delle imprese.

Si tratta di obiettivi e di impegni che coinvolgono le parti sociali perché dobbiamo acquisire strumenti e conoscenze sempre più avanzati in tema di sicurezza, in uno sforzo corale di conoscenza collettiva e non episodica, un apprendimento continuo per declinare i contenuti nei diversi ambiti settoriali, territoriali e aziendali di riferimento. Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Un puntuale resoconto di Inail dimostra che la favorevole contrazione registrata, per gli infortuni sul lavoro, denunciati all'INAIL nel triennio, 2007-2009 (-13,4%) ha riscontrato per le donne una rilevanza ben più contenuta (-2,7%). Dei circa 244mila casi che le hanno viste coinvolte nel 2009, oltre l'80% è occorso in occasione di lavoro, quota che, seppur consistente, continua a mantenersi comunque più bassa di quella relativa agli uomini (91,4%) confermando la maggior incidenza degli infortuni in itinere per il sesso debole. Da rilevare che circa il 60% delle morti denunciate dalle donne sono da imputare proprio a questa tipologia di infortuni, che avviene nel tragitto casa-lavoro o lavoro-luogo di ristoro e viceversa.

Per gli uomini la stessa incidenza scende al 24% in conseguenza della diversa distribuzione dei due sessi nelle attività lavorative più rischiose. In particolare, per le donne i settori di attività economica maggiormente interessati dagli infortuni in occasione di lavoro risultano essere quelli del terziario: Sanità (12,8%), Commercio (10,3%), Servizi alle imprese (10,2%) e Alberghi e Ristoranti (8,5%). Anche gli infortuni occorsi alle lavoratrici straniere, che rispetto al 2007 hanno registrato per l'Industria e Servizi un aumento del 3,1% (circa 23mila casi), riguardano gli stessi settori di attività economica, ma con un apporto sensibilmente diverso per quello del personale addetto ai servizi domestici (9,1% contro 0,5%).

Tra le lavoratrici italiane si infortunano principalmente le infermiere professionali (9,2%), mentre tra quelle straniere le colf e le badanti (8,5%). Nel complesso per queste due professioni lavorative si registra rispetto al 2007 un aumento degli infortuni del 3,7% anche perché, nonostante la crisi, si tratta di professioni connesse all'indispensabile servizio di cura alla persona e di gestione della casa.

Interessante è la ricerca/intervista compiuta da CISL Trasporti su un campione di 1193 lavoratrici comunque significativa se rapportata dell'universo donne che lavorano nel settore dei trasporti che sono ben 110.000. Mentre 1/3 delle intervistate svolge un'attività impiegatizia, le altre lavorano in un ambiente esterno e quindi sono sottoposte ad un'attività logorante che si svolge anche in orario notturno. Oltre la metà del campione effettua un lavoro "organizzato in turni" che rende difficile un'organizzazione familiare.

Le donne coinvolte dimostrano un interesse elevato su argomenti relativi alla salute e sicurezza nel posto di lavoro (88,9% del campione ha dichiarato di esserne Molto/Abbastanza) anche se sondando sulla motivazione di tale interesse emerge che le intervistate mancano di una cultura di fondo su tali argomenti. Sarebbe auspicabile che tutti coloro che sono preposti ad un'attività di informazione migliorassero la comunicazione in tal senso. La scarsa conoscenza degli argomenti in questione viene evidenziata anche dalla domanda in cui l'83,4% delle intervistate dichiara di "non conoscere le disposizioni normative in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro".

Ben il 74,7% delle lavoratrici di questo settore dichiarano "una sorta di disagio, malessere sul posto di lavoro" che contribuisce ad aumentare lo "stress lavoro-correlato" (citato dal 50,7%) e "fa pesare" ulteriormente i problemi legati a "disfunzioni organizzative" (46%). Queste risposte vanno collegate anche all'età delle donne intervistate che hanno ancora una vita lavorativa molto lunga davanti a loro. Una maggiore attenzione da parte delle Aziende a tali aspetti porterebbe sicuramente ad un

aumento del benessere psico-fisico e ad una maggiore produttività. Si consideri che in materia di Fondo di infortuni per le persone che svolgono lavori casalinghi operativo presso INAIL il Ministro del lavoro sta predisponendo una modifica di tale Fondo per renderne maggiormente fruibili sia la platea dei destinatari che l'accesso. Fornire dunque elementi di conoscenza in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo che ci siamo posti e per il quale lavoriamo su parecchi fronti.

Attraverso il D.Lgs. 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il D.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo facendo emergere con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto e del relativo inserimento nel documento di valutazione dei rischi dell'organigramma aziendale in tema di sicurezza.

Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere". L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema.

Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione. L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della "differenza di genere" – superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela) – non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un'attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro" è andata perdendosi negli anni, rischiando una sotto-valutazione in alcuni casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela. Le conoscenze in nostro possesso ci permettono già di poter attuare una adeguata e puntuale analisi dei rischi in ciascun ambito lavorativo che vada a garantire un significativo livello di protezione psico-fisica delle lavoratrici, per tutto l'arco della loro vita lavorativa, che garantendo la piena tutela, tenda al raggiungimento di uno stato di benessere sul luogo di lavoro. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio.

Tra le più frequenti patologie oggi sofferte si registrano: la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti (dolore al gomito); le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari. Sul piano regolamentare, una risposta significativa e

grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il d.lgs.81/2008, nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere.

Tale valutazione è mirata a cogliere le fonti di rischio ambientale di lavoro, rumore, agenti chimici, biologici, movimentazioni di carichi, videoterminali, vibrazioni, ma anche la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge e le caratteristiche tipiche delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle diverse popolazioni lavorative, tenendo conto di cinque fondamentali fattori: età, genere, stress lavoro-correlato, provenienza da altri paesi, tipologia contrattuale. La vera sfida che si è aperta è quella di rendere tutte queste innovazioni di garanzia, reali interventi posti in essere in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna distinzione, ritardo o, mancanza di valutazione. La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal dlgs 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza, modificato dal decreto legislativo 5 agosto 2009 n. 106. La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione. All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) - Movimentazione manuale dei carichi - Agenti biologici - Agenti chimici - Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i

descritti fattori di rischio, appare opportuno porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, e in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità e con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici. Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio – da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione.

Infine, si ricorda che per eventuali e ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal d.lgs. n. 198/2006.

OCCUPAZIONE FEMMINILE: LO SGUARDO DAI NUMERI VERSO PROSPETTIVE E PRIORITÀ PER L'ANNO 2011

Da una attenta lettura dei dati ISTAT del terzo trimestre la disoccupazione in Italia è diminuita dello 0,1% rispetto al secondo passando dall'8,4 all'8,3%, e l'utilizzo della cassa integrazione ha registrato una lieve diminuzione. In ottobre l'occupazione è rimasta eguale a quella di settembre, la disoccupazione è aumentata di 0,3% perché sono aumentate le richieste di lavoro: da una attenta analisi dell'economista prof. Francesco Forte, si nota che il risveglio della produzione ha generato la sensazione che ora ci sia una maggior possibilità di avere lavoro e s'è invertita la tendenza precedente di riduzione delle domande di occupazione, dovuta alla supposizione che i posti fossero scarsi.

La disoccupazione aumenta non solo quando si riduce l'occupazione, ma anche quando aumenta la forza lavoro o per ragioni demografiche o perché ci sono più immigrati o perché ci sono più domande di lavoro. E il numero di queste domande varia anche in relazione alla entità dell'economia sommersa, che si accresce quando la congiuntura è difficile.

È fondamentale prendere in considerazione il tasso di attività, che è il rapporto fra popolazione totale e popolazione che lavora o cerca lavoro. Questo tasso riguarda tutti i residenti anche temporanei e quindi anche i 5 milioni di immigrati ufficiali che fanno parte della popolazione italiana, che sfiora i 60 milioni. La cattiva congiuntura ha ridotto il tasso di attività che nel terzo trimestre del 2010 è diminuito solo dello 0,2% rispetto al terzo del 2009, un periodo in cui la crisi era al culmine, una variazione media poco significativa, compresa nell'errore statistico.

È importante analizzare il tasso di attività dei maschi diminuito del 4,2% mentre quello delle femmine è sceso solo di 0,9. La divaricazione fra riduzione del tasso di attività maschile e femminile è rilevante nel Centro Italia ove quello dei maschi è diminuito del 4,9% e quello delle donne dello 0,4%. Ma nel Mezzogiorno c'è una forbice analoga: il tasso dei maschi è sceso del 5% e quello delle donne dello 0,7%.

La ragione è che le donne trovano occupazione soprattutto nei servizi, specie in quelli pubblici e in quelli alle persone (infermiere, lavoratrici domestiche, supermercati, eccetera). E in questi comparti vi è una flessione d'occupazione molto minore che nelle industrie, specialmente nelle medie e grandi, più aperte al commercio internazionale e dunque più sensibili alla crisi.

Per il 2011 intendiamo dunque impegnarci sulle iniziative previste dal "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro - Italia 2020" elaborato congiuntamente dai Ministri del Lavoro Sacconi e delle Pari opportunità Carfagna nel dicembre del 2009; dal Piano "Italia2020" Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro", elaborato dai Ministri del Lavoro e dell'Istruzione, Sacconi e Gelmini, per costruire un rapporto nuovo e più integrato tra sistema formativo e mondo del lavoro al fine di realizzare la piena occupabilità dei giovani e delle giovani donne con una particolare attenzione all'orientamento della scelta degli studi e dei percorsi professionali; dalla Carta delle Pari opportunità e uguaglianza, e dall'attività in materia di politiche attive della Consigliera Nazionale di parità che sono progettualmente incardinate in parte consistente sulle medesime materie.

In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia.

Si intende intervenire sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio.

Le azioni intendono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più politiche, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi.

Ci si trova ad affrontare quindi problemi di coordinamento (governance) e d'integrazione di risorse economiche avendo l'obiettivo di favorirne una maggiore concentrazione e quindi, in ultima istanza, un maggiore impatto, e una verifica costante dei risultati ottenuti. In questo ambito le problematiche da affrontare riguardano la scarsa utilizzazione a cominciare dalle relazioni industriali, su tutto il territorio nazionale ed in particolare nelle regioni del Sud, di approcci *family friendly* nell'organizzazione del lavoro.

Si tratta di pratiche di lavoro flessibili compreso il part time e le sue clausole di applicazione e reversibilità. Le donne continuano a far rilevare che è proprio la flessibilità di orari e tempi riferiti soprattutto ad una diversa organizzazione aziendale, una precondizione per entrare e rimanere nel mercato del lavoro. In Italia il part time continua a registrare una crescita anche se moderata. Il programma Italia 2020 giudica prioritaria e strategica questa tematica e ha affidato alla Consigliera di parità il compito di monitorare il mercato del lavoro attraverso l'istituzione di uno specifico Osservatorio.

Inoltre, come è noto, il Governo per incentivare l'adozione di forme flessibili di organizzazione del lavoro ha previsto alcune forme di incentivazione disciplinate dall'art. 53 della legge 30 luglio 2010 n. 122. Si tratta di sostenere e promuovere queste forme di incentivazione ed in senso più ampio, tutte le forme di incentivazione e di promozione della flessibilità previsti dalla legislazione in vigore.

Promuovere le sperimentazioni di nuove tipologie, monitorare le nuove prassi, implementarle, testarne l'impatto, sistematizzare e valorizzare il rapporto con le parti sociali: questo è il compito dell'Osservatorio della Consigliera di Parità Nazionale, sia per il lavoro pubblico che per il lavoro privato. Come è noto anche in Italia sono previsti investimenti a tutti i livelli nel pacchetto clima ed energia di Europa 2020.

Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione. La problematica di interesse è quella relativa alle figure professionali ed alle competenze richieste dal mercato e per cui è necessario metter in campo modalità di adeguamento e di previsione delle figure professionali e delle competenze necessarie onde ridurre prima di tutto, fenomeni di mismatching.

La questione della ricaduta occupazionale della green economy è molto complessa e controversa, abbiamo comunque a disposizione una vasta letteratura al riguardo per comprendere gli effetti diretti sull'occupazione nel nostro Paese. Siamo però in presenza di importanti investimenti, le stime parlano di circa 9 miliardi di euro, per cui vi è l'opportunità, a partire da un coinvolgimento diretto delle imprese e delle parti sociali, di condurre una rilevazione circoscritta e puntuale dei fabbisogni professionali e di competenze su base territoriale relativamente alle nuove figure professionali richieste dall'attuazione del traguardo ambientale ed energetico della strategia Europa 2020 (green jobs) e dei fabbisogni formativi relativi a queste figure (green skills).

Si intende in realtà coinvolgere, con modalità strutturata, imprese dei settori interessati a cominciare da quelle che hanno ricevuto finanziamenti pubblici. Lo scopo è quello di avere sicuramente una visione più ampia dei fabbisogni da offrire ai soggetti che operano nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale ma anche di conoscere quali siano le esigenze delle imprese dal punto di vista dei servizi e delle politiche attive. Nello stesso tempo, seguendo un approccio di genere, sarà utile intervenire per rimuovere gli stereotipi e rendere attrattivo questo settore per le donne mettendo in campo attività di informazione ed orientamento a favore degli studenti e delle studentesse.

Sempre in linea con la **promozione delle pari opportunità si muove anche l'impegno per l'applicazione del TU n. 81/2008** che ha riformato le norme in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo **uniformità** di tutela per le lavoratrici e i lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con **riguardo alle differenze di genere**, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. Noi stiamo collaborando attivamente alla stesura delle linee guida con la Commissione, e contribuiamo all'individuazione di criteri per la misurazione dello stress lavoro correlato, alla definizione di codici etici, con una specificità di genere.

Fondamentale sarà anche la raccolta dell'attività dei Comitati di garanzia previsto dall'art 21 del Collegato lavoro, sul quale la consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida in predisposizione a livello nazionale ne struttureranno le funzioni e l'Osservatorio ne monitorerà la sperimentazione. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA (primo fra tutti il Ministero del lavoro) si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si deve attuare sistematicamente.

L'obiettivo perseguito dall'Osservatorio, che è in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, è creare una rete virtuosa di collaborazione con le parti sociali, tutte per fare emergere gli accordi formali e non, nonché le prassi più interessanti che soprattutto a livello territoriale che si stanno sviluppando al fine di favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Un sistema di monitoraggio ,raccolta, definizione di nuove prassi (non certificazione, ma solo validazione per ora) anche se la stessa Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza come coordinamento nazionale ha adottato un sistema di accreditamento delle aziende virtuose che dopo aver firmato la Carta hanno sviluppato conformemente ai 10 punti, azioni e prassi finalizzate ad implementare il benessere lavorativo.

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza, naturalmente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo "delle responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dall'inclusione del fattore Pari Opportunità, tra il corpo della legge, con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma. È significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità sia entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle PO risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il

miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, rompe routines consolidate facilitando l'innovazione.

Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità, abbiamo avuto audizioni con CIVIT per naturalmente esplorare e implementare le Direttive e contribuire ad individuare alcuni obiettivi ,principi e fattori per applicare il processo secondo la norma e in funzione del genere.

Si è indicato a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione, come:

- definizione puntuale degli obiettivi da raggiungere a inizio anno: chiarezza, precisione, specificità, attività prevista, tempi di realizzazione e conclusione, indicatori di risultato, valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati;
- processo partecipativo: coinvolge il valutato il quale presenta al valutatore un report relativo alle proprie attività svolte rispetto al "cosa" (obiettivi raggiunti) e al "come" (es. quali competenze ha messo in atto per il raggiungimento degli obiettivi);
- collegamento della valutazione alla formazione, passaggi di livello, carriera retribuzione: sistema di valutazione illustrato in un manuale che spiega le modalità (es. premessa metodologica, obiettivi del sistema di valutazione, elementi del sistema, oggetto della valutazione, fasi e della valutazione, regole per il colloquio di valutazione);
- verifiche intermedie;
- formazione seminariale sul sistema di valutazione, che si reputa un elemento essenziale, rivolta ai valutatori e ai valutati;
- giudizio espresso con gradi di valutazione non troppo estesi , accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;
- valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio;
- valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti. Abbiamo avanzato una ipotesi di primo percorso in 5 fasi della valutazione della performance organizzativa in ottica di genere. Inserita nelle linee guida come metodologia essenziale per procedere con i tempi e i metodi condivisi con la PA si può procedere con il sistema consequenziale che prevede altri passaggi incardinati su obiettivi.

1. Fotografia dell'ente in ottica di pari opportunità tramite:

- raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere del personale, mappatura mansioni secondo inquadramento e loro effettivo lavoro svolto, mappatura dei dispositivi vigenti per la valutazione del lavoro e della progressione di carriera e la retribuzione, eventuali dispositivi aziendali, accordi e presidi territoriali per favorire la conciliazione aziendale,

risorse e attività realmente utilizzate per la formazione anche in una dimensione di genere nell'azienda-eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro effettuate in una logica di maggior flessibilità e produttività

2. Analisi dell'applicazione delle norme e dei dispositivi antidiscriminazione previsti dalle leggi nazionali e dai contratti:

- Analisi e valutazione di impatto di quanto si è concretamente, effettivamente applicato nelle prassi nelle singole PA rispetto alle norme, organismi e norme eventualmente adottate dalle singole PA

3. Dall'analisi del punto 1 e 2 individuazione delle criticità in ottica di pari opportunità

4. Pianificazione operativa in ottica di genere coerente con le criticità emerse:

- sviluppo di Piani operativi con chiari obiettivi assegnati ai responsabili dei vari Dipartimenti/Uffici/Servizi, individuazione degli indicatori di risultato e di impatto.

5. Valutazione delle performance organizzativa in termini di:

- programmazione e pianificazione operativa coerente e pertinente con gli obiettivi strategici delle pari opportunità.
- risorse impegnate per le politiche di pari opportunità rispetto ai risultati
- raggiungimento degli obiettivi assegnati *output* e *outcome*.

Inoltre particolare impegno è rappresentato dal "Collegato al lavoro", legge 4 novembre 2010, n183, manovra di finanza per gli anni 2009-2013, che contiene vari articoli che innovano sul versante delle politiche del lavoro, strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne.

In particolare l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo prevede la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008, si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia anche nell'ottica dell'applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa.

L'istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) per la promozione e la tutela delle Pari opportunità e per evitare che la lotta alle discriminazioni rimangano sulla carta, rappresenta un effettivo e concreto strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile sia nel pubblico che nel privato, l'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ogni forma di discriminazione, l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie.

Di particolare interesse è poi l' art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art 50, nell'ambito della revisione della

disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

La prospettiva più interessante è quella di impegnarci sullo Statuto dei lavori che il Ministro Sacconi ha presentato alle Parti Sociali raccogliendo l'esigenza di andare oltre lo statuto dei lavoratori, una legge sicuramente importante che ha cambiato i rapporti sociali dell'Italia.

Una legge però che è stata pensata e concepita quaranta anni or sono, quando tutto, nella organizzazione della società e nel mercato del lavoro, era diverso da oggi; una legge che si applica ad una parte minoritaria e sempre più ridotta del mondo del lavoro e che, in questi anni ha concorso a determinare quel "nanismo" della nostra struttura produttiva perché le imprese hanno sempre cercato, nella misura del possibile, di rimanere al di sotto di quelle fatidiche soglie il cui superamento avrebbe comportato appunto l'applicazione dei vincoli dello Statuto, una legge quindi che era diventata in pratica un ostacolo alla competitività ma che veniva difesa ad oltranza con la solita ostinazione che contraddistingue il conservatorismo di sinistra.

Si è messo in campo una proposta in grado di superare quei problemi che avevano sempre resa vana la ricerca di una nuova legge che potesse dare copertura ai tanti lavoratori privi di diritti senza estendere loro la legge n.300 del 1970 ingessando così ancora di più l'economia. Tutti ricordiamo ancora che anni or sono vi fu lo sciagurato tentativo di estendere, tramite referendum, l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori anche ai dipendenti delle piccole imprese, gli italiani si dimostrarono tanto maturi da far mancare il quorum.

Invece di tentare le solite norme che pretendono di uniformare realtà che sono e restano differenti, la bozza di delega presentata dal ministro alle parti sociali, promuove il riconoscimento delle differenze. Infatti, su di uno zoccolo minimo ed universale di diritti riconosciuti a tutti i lavoratori la norma consentirà alle parti sociali di introdurre delle deroghe finalizzate ad adattare le regole alle diverse circostanze.

Quindi a tutti i lavoratori sarà riconosciuto il diritto alla salute e alla sicurezza nel lavoro, il diritto ad una equa remunerazione conforme al lavoro svolto e il diritto alla rappresentanza collettiva dei propri interessi: da questi diritti non si potrà recedere in alcun modo. Mentre negli altri casi sarà prerogativa delle parti sociali adattare le regole alle loro effettive condizioni ed esigenze. La bozza dello statuto dei lavori viene dopo l'approvazione lo scorso 19 ottobre del "collegato lavoro" una legge, già promulgata dal presidente della Repubblica, che è un vero e proprio giacimento di contenuti normativi tali da qualificare di per se' una intera legislatura.

In un'ultima analisi l'impegno internazionale

Come Ufficio e Consigliera Nazionale di parità, tra le molteplici attività un ampio settore è dedicato allo studio ed analisi delle iniziative comunitarie, siano esse di carattere legislativo che provvedimenti di varia natura. Per competenza istituzionale l'attenzione è rivolta al tema del lavoro femminile, e dunque, della parità, delle pari opportunità, della tutela della salute e sicurezza delle donne sui luoghi di lavoro, e a tutto ciò che attiene l'ambito lavorativo sia dipendente che autonomo.

I settori più significativi dei quali è interessato l'Ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera nazionale; al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); ai lavori del Gruppo che si

occupa delle “Diversity Charters” iniziativa della Commissione Europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di diversity management.

Contributo per la stesura del VI Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il MAE, e per eventuali osservazioni sulla “Bozza di Rapporto” predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010).

Contributo per Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIU.

Contributo alla Rappresentanza italiana in UE per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul Gender Pay Gap.

Contributo riguardante la Segnalazione di buone prassi (attuate dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell’occupazione femminile) al CIU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d’Europa (settembre 2010).

Contributo al CIU per la stesura del “V Rapporto Periodico” sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010).

Contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del lavoro in sede Comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni direttive europee.

Per quanto riguarda la programmazione dell’attività dell’anno 2011, l’Ufficio della Consigliera Nazionale di parità si impegnerà a sviluppare ed implementare i provvedimenti adottati in sede comunitaria, e a promuovere attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolti, con particolare attenzione all’ampliamento dell’occupabilità femminile secondo le linee e coerentemente con i piani strategici “Europa 2020” e “ Italia 2020 Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro” attraverso l’adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi saranno tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell’attività della Rete nazionale delle consigliere di parità.

Le attività future terranno anche presente lo sviluppo della nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 “Road Map sulla parità di genere” che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, ed una serie di azioni chiave, anche nell’ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020.

È in questa ottica che le attività individuate dalla Consigliera Nazionale che prevedono l’utilizzo dei Fondi a disposizione per l’anno 2011 saranno finalizzate all’implementazione di azioni di particolare competenza della Consigliera, riferite alla strategia 2011-2015, quali ad esempio economia di mercato e strumenti di dialogo sociale, contrasto al divario salariale e promozione di politiche attive e promozione dell’uguaglianza oltre i confini europei.

Le attività saranno finalizzate a inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere l’obiettivo fissato dall’UE nel Piano Europa 2020, del raggiungimento del 75% di occupazione femminile.

La Consigliera Nazionale parteciperà anche alla stesura dei documenti utili per l’evento della Commissione inerente il Dialogo sull’Uguaglianza di Genere annuale che vede la partecipazione del Parlamento Europeo ,del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia.

L’Ufficio parteciperà alla 55^ Sessione della Commissione sulla condizione femminile, che si tiene annualmente a New York e sarà presente nelle varie sedi di discussione delle iniziative comunitarie ed internazionali che avranno una ricaduta ed un impatto sulle politiche nazionali.

La Consigliera in data 21 dicembre 2010 è stata nominata dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di diretta collaboratrice e a nome del Governo Italiano nell'ambito del Comitato Italiano UNIFEM-Part of UN Women, facente parte dell'Organismo internazionale UN Women, di recente costituzione, che si pone come interlocutore qualificato in ambito ONU.

Una stagione di intenso e immutato impegno davanti a noi con la gratitudine più sincera per coloro che contribuiscono a questo risultato: sempre dalla parte delle donne e del lavoro.

Alessandra Servidori

Occupazione femminile - Dalla relazione di Mario Draghi del 31 maggio 2001

Le relazioni industriali devono favorire l'ammmodernamento e la competitività del sistema produttivo, nell'interesse di tutte le parti. Sono stati compiuti passi per rafforzare il ruolo della contrattazione aziendale, ma la prevalenza di quella nazionale, l'assenza di regole certe nella rappresentanza sindacale ancora limitano la possibilità per i lavoratori di assumere impegni nei confronti dell'azienda di appartenenza; ne attenuano la capacità di influire sulle loro stesse prospettive di reddito e di occupazione. La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del sistema, su cui stiamo ora concentrando la nostra ricerca. Oggi il 60 per cento dei laureati è formato da giovani donne: conseguono il titolo in minor tempo dei loro colleghi maschi, con risultati in media migliori, sempre meno nelle tradizionali discipline umanistiche. Eppure in Italia l'occupazione femminile è ferma al 46 per cento della popolazione in età da lavoro, venti punti meno di quella maschile, è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli; le retribuzioni sono, a parità di istruzione ed esperienza, inferiori del 10 per cento a quelle maschili. Il tempo di cura della casa e della famiglia a carico delle donne resta in Italia molto maggiore che negli altri paesi: aiuterebbero maggiori servizi e una organizzazione del lavoro volti a consentire una migliore conciliazione tra vita e lavoro, una riduzione dei disincentivi impliciti nel regime fiscale. Il sistema di protezione sociale deve essere posto in grado di offrire, a chi perde definitivamente il lavoro e ne cerca attivamente un altro, un sostegno sufficiente; occorre che la sorte di chi lavora in aziende che non hanno più prospettive di mercato sia resa meno drammatica, anche per non ostacolare il fisiologico ricambio delle imprese. Oggi bisogna in primo luogo ricondurre il bilancio pubblico a elemento di stabilità e di propulsione della crescita economica, portandolo senza indugi al pareggio, procedendo a una ricomposizione della spesa a vantaggio della crescita, riducendo l'onere fiscale che grava sui tanti lavoratori e imprenditori onesti.

Differenze di genere dati occupazione ISTAT 31 maggio 2011

L'occupazione maschile è in diminuzione rispetto a marzo dello 0,2% (-26 mila unità) e dello 0,9% su base annua; quella femminile è in diminuzione dello 0,5% (-46 mila unità) rispetto al mese precedente e in aumento dell'1,0% nei dodici mesi. Il tasso di occupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali nell'ultimo mese e di 0,7 punti su base annua; quello femminile fa registrare una diminuzione congiunturale di 0,2 punti percentuali e un aumento di pari entità in confronto ad aprile 2010. La disoccupazione maschile è in diminuzione del 3,7% (-41 mila unità) rispetto al mese precedente e dell'8,6% nei dodici mesi. **Anche il numero di donne disoccupate diminuisce del 2,0% rispetto a marzo (-19 mila unità), con una variazione del -6,4% su base annua.** Il tasso di disoccupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali rispetto a marzo e di 0,6 punti percentuali su base annua. Il tasso di disoccupazione femminile diminuisce rispetto allo scorso mese di 0,1 punti percentuali e di 0,6 punti in termini tendenziali. Gli uomini inattivi aumentano dell'1,4% in confronto al mese precedente (+76 mila unità) e del 4,4% su base annua. Anche le donne inattive registrano una variazione positiva sia nel confronto congiunturale (0,8% pari a +76 mila unità), sia nei dodici mesi (0,7%).

ISTAT PROSPETTO TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ PER SESSO

Aprile 2011, dati destagionalizzati

Valori percentuali Variazioni congiunturali in punti percentuali Variazioni tendenziali

in punti percentuali

MASCHI Tasso di occupazione 15-64 anni 67,3 %- Tasso di disoccupazione 7,3% - Tasso di inattività 15-64 anni 27,3 %

FEMMINE Tasso di occupazione 15-64 anni 46,5% -Tasso di disoccupazione 9,1%- Tasso di inattività15-64 anni 48,8 %

1 giugno 2011

STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA E PER SOSTENERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Avviso comune del Ministero del Lavoro e di tutte le Parti Sociali sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Individuati una "batteria di strumenti" come bussola di riferimento per sostenere l'organizzazione del lavoro e conciliare le esigenze delle imprese con le esigenze delle persone e in particolare per sostenere l'occupazione femminile



Il 7 marzo 2011 il Ministero del lavoro, e tutte le parti sociali, hanno sottoscritto un Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro e altri strumenti di sostegno all'organizzazione del lavoro e alle esigenze di conciliazione di imprese nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone e per sostenere l'occupazione femminile. Parte integrante dell'accordo è una "batteria di strumenti" come bussola di riferimento per sviluppare nuove prassi che deve individuare l'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione affidato alla Consigliera Nazionale di parità. Questo provvedimento ben si armonizza con l'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività.

Le due misure si integrano nella misura in cui le parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e l'accompagnamento della ripresa, bensì è altresì quella di incentivare la contrattazione decentrata. Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare. Certo è, che è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione.

Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro

Il 7 marzo 2011 è stato siglato, al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile. Le parti, in ambito tecnico, hanno concordato entro un anno di individuare alcune buone prassi relative alla flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, e soprattutto l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile.

È anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle necessità delle persone. Inoltre le parti si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le questioni organizzative, produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly monitorate dall'Osservatorio Nazionale della Consigliera di parità.

Uno sviluppo dell'Avviso Comune, può essere collegato all'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, che statuisce «1. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro». L'articolo 53 oltre ad incidere con sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della Struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale integrato. La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende. È anche in linea con quanto previsto nel Piano Italia 2020 promosso dal Ministro del Lavoro, Sacconi, e dal Ministro per le Pari opportunità, Carfagna che si è posto l'obiettivo di supportare l'occupazione femminile. E come è previsto nell'Avviso Comune del 7 marzo, è necessario, incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa.

Cosa prevede l'avviso comune sottoscritto dal Ministro Sacconi

L'avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto dal Ministro Sacconi e da tutte le organizzazioni sia sindacali che datoriali prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione Italia2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro".

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate nell'allegato dell'Avviso Comune che sono oggetto attualmente del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione della Consigliera che ha il compito di consegnare il lavoro effettuato entro giugno 2011. L'Ufficio della Consigliera Nazionale sul sito www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita.it ha già messo a disposizione oltre a una raccolta legislativa, normativa, e di accordi, tutto il materiale attualmente monitorato selezionando alcune prassi:

- regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;
- impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;
- trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;
- possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;
- impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;
- concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;
- istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;asili nido aziendali;
- possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche.
- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività
- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.
- Congedi parentali- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

In attesa della ratifica dei criteri condivisi per applicare strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, è interessante documentarsi attraverso l'Osservatorio della Consigliera Nazionale di Parità, sulle prassi realizzate in imprese pubbliche e private o sulla base di accordi o di riorganizzazione interna aziendale che consentono a tutt'oggi un discreto benessere organizzativo. Tali prassi possono anche essere materia di sperimentazione per l'applicazione dell'art 53 della legge finanziaria e dunque beneficiare della fiscalizzazione del 10%, in una dimensione di welfare flessibile. Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato di politiche attive, e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti.

Le azioni previste dal "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro- Italia 2020" elaborato congiuntamente dai Ministri del Lavoro Sacconi e delle Pari opportunità Carfagna nel dicembre del 2009; la Carta delle Pari opportunità e uguaglianza per le aziende che nei suoi 10 punti riprende le prassi dell'Avviso Comune del 7 marzo , e l'Osservatorio Nazionale sulla

contrattazione della Consigliera Nazionale di parità, sono gli strumenti concreti per orientare e sviluppare le politiche attive per l'occupabilità femminile. In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nei settori dove vi è maggiore domanda di lavoro. È importante intervenire sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio, nella consapevolezza che le azioni che si possono sviluppare devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più politiche e soprattutto finalizzato a conoscere gli strumenti che sono a disposizione e che si devono e possono applicare.

Gli sgravi previsti dalla finanziaria 2010 per i datori di lavoro e per le imprese

L'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, è importato per diversi aspetti. Oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 della Legge beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

I contratti territoriali e aziendali che, in virtù della legge di stabilità per il 2011 e della norma sul "contratto di produttività" (art. 53, d.l. n. 78/2010), hanno consentito l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata alla parte dei salari correlata all'incremento della produttività, sono discretamente numerosi. Vero è che, giunti tardivamente, si sono attestati nella loro definizione, per lo più su intese quadro raggiunte a livello nazionale, con mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali rispetto alle potenzialità che potevano esercitare in virtù dell'apertura operata dalle legge. Così appare ancora troppo modesta la contrattazione territoriale ed aziendale, che non è tempestivamente intervenuta sfruttando l'estensione a propria disposizione, anche operando su un sistema di relazioni industriali che deve svilupparsi a livello territoriale ed aziendale con gli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello. Infatti è la contrattazione decentrata espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività. Sono poi importanti alcune precisazioni contenute nelle Circolari congiunte Ministero del lavoro e Agenzia delle entrate rispettivamente del 14 febbraio 2011 -3E. chiarimenti sul salario di produttività, e successivamente quella del 11 maggio 2011 19/E.

La questione che deve porsi non è appurare se i contratti collettivi di diritto comune possano o meno avere, in termini generali e astratti, efficacia retroattiva, quanto piuttosto stabilire a quali importi il legislatore, con la normativa per il 2011, abbia ricollegato il beneficio dell'imposta sostitutiva. Infatti il testo della legge, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione decentrata, non prevede la correlazione ex post tra somme erogate e la produttività, ma vi deve essere l'accordo territoriale o aziendale per versare le somme. E, come logico, la

produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale e quindi esclude la retroattività. Non v'è dubbio che, coerentemente con il principio giuridico della libertà della forma di stipulazione degli accordi, non possa essere imposta ai contratti collettivi la forma scritta, come più volte ribadito dalla giurisprudenza, ma non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, la formalizzazione per iscritto sia quanto mai opportuna ed anzi, indispensabile.

Inoltre gli accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e gli accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche, ecc. legittimano l'applicazione della tassazione agevolata. Su questa parte si può fare sicuramente di più e si possono sviluppare le prassi per la flessibilità dell'orario, dei congedi, dei permessi, ecc. previsti dall'Avviso Comune ai fini della conciliazione tempi di vita e di lavoro che comunque si coniugano alla produttività. Vero è che considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto ed in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la Circolare del 11 maggio 2011 aiuta il processo in atto escludendo la applicazione di sanzioni ai sostituti d'imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello seguendo il comportamento adottato negli anni passati.

Conclusioni

Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivi e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

Con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità e tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del

lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali.

Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividendo il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti.

Peraltro in conclusione si accenna anche all'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva al welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma

anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Consigliera nazionale di parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
6 giugno 2011

SICUREZZA LAVORO – PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO (PARTE I)

L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, ma anche ad abbattere i costi sociosanitari delle patologie derivanti da stress lavoro correlato che, nei prossimi venti anni, si valuta costituiranno la seconda voce della spesa sanitaria nazionale.



Va riconosciuto lo sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su salute e sicurezza. Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea - in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese - per affrontare concretamente temi così importanti quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Obiettivo: migliorare la flessibilità e produttività lavorativa e familiare

L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'Avviso comune del Ministro Sacconi del 7 marzo scorso per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare. Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuale ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla Legge Biagi art. 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie.

Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno. Tutte misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività.

L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro 90 giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche

di flessibilità, family friendly e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera Nazionale di parità.

Ulteriori disposizioni per la trasformazione dell'orario di lavoro per chi affetto da gravi patologie

Con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo presso la Consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276/2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale.

Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 in collaborazione con Lilt Fondazione Marco Biagi e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche elaborato da Adapt in collaborazione con Alessandra Servidori e adottato dalla Commissione Europea. Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO.

La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazione di malattia. Abbiamo elaborato come Consigliera nazionale di parità in occasione dell'iniziativa del 25 Marzo alla Fondazione Biagi con la collaborazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, Lilt, Komen Italia una raccolta ragionata dei rinnovi contrattuali sia del comparto pubblico che privato che hanno inserito o rinnovato strumenti contrattuali a sostegno delle lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi.

In precedenza in occasione della divulgazione del Codice Etico UE è stato monitorato con Adapt nel Comune di Milano e in grandi aziende come Roche la situazione per comprendere quanto i dipendenti di queste due strutture fossero a conoscenza della normativa in materia di diritti dei lavoratori affetti da gravi patologie e riteniamo ancora molto importante divulgare e sensibilizzare i luoghi di lavoro e le comunità sociali su questa materia ancora troppo sconosciuta. Inoltre è già stato illustrato in occasione del Congresso Sigo la disponibilità ad intervenire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie per prevenire gravi patologie oncologiche che colpiscono l'apparato genitale femminili.

Ecco perché un gruppo di lavoro che individuerà possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OO. SS., associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici.

Una proposta operativa per iniziare: impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici.

Affermare una cultura della sicurezza per migliorare l'applicazione delle norme

La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di sicurezza.

Esiste però un problema tipicamente italiano e cioè il ricorso sistematico alle deroghe, introdotte di volta in volta sia sui controlli che sulle sanzioni; ricorso non vissuto come eccezione ma come prassi consolidata capace di depotenziare qualsiasi innovazione legislativa. Affermare quindi una cultura della sicurezza significa lavorare per una migliore applicazione delle norme stesse, comprese le ispezioni, i controlli e le sanzioni, oltre alla prevenzione che è l'elemento strategico della salute e sicurezza sul lavoro. Per fare buona prevenzione è necessario investire su un sistema formativo capace di considerare i cambiamenti sociali derivanti da una grande presenza di lavoratori stranieri, da una crescente presenza del lavoro femminile, soprattutto in settori particolarmente delicati capace di tenere in considerazione i nuovi trend demografici di invecchiamento della popolazione e le trasformazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro dall'innovazione tecnologica. Vogliamo contribuire a promuovere una nuova fase della formazione alla sicurezza, in grado di farsi carico di questioni concrete e di porsi obiettivi funzionali alla tutela delle persone, del lavoro e del sistema delle imprese.

Si tratta di obiettivi e di impegni che coinvolgono le parti sociali perché dobbiamo acquisire strumenti e conoscenze sempre più avanzati in tema di sicurezza, in uno sforzo corale di conoscenza collettiva e non episodica, un apprendimento continuo per declinare i contenuti nei diversi ambiti settoriali, territoriali e aziendali di riferimento. Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Un puntuale resoconto di Inail dimostra che la favorevole contrazione registrata, per gli infortuni sul lavoro, denunciati all'INAIL nel triennio, 2007-2009 (-13,4%) ha riscontrato per le donne una rilevanza ben più contenuta (-2,7%). Dei circa 244 mila casi che le hanno viste coinvolte nel 2009, oltre l'80% è occorso in occasione di lavoro, quota che, seppur consistente, continua a mantenersi comunque più bassa di quella relativa agli uomini (91,4%) confermando la maggior incidenza degli infortuni in itinere per il sesso debole. Da rilevare che circa il 60% delle morti denunciate dalle donne sono da imputare proprio a questa tipologia di infortuni, che avviene nel tragitto casa-lavoro o lavoro-luogo di ristoro e viceversa. Per gli uomini la stessa incidenza scende al 24% in conseguenza della diversa distribuzione dei due sessi nelle attività lavorative più rischiose. In particolare, per le donne i settori di attività economica maggiormente interessati dagli infortuni in occasione di lavoro risultano essere quelli del terziario: Sanità (12,8%), Commercio (10,3%), Servizi alle imprese (10,2%) e Alberghi e Ristoranti (8,5%). Anche gli infortuni occorsi alle lavoratrici straniere, che rispetto al 2007 hanno registrato per l'Industria e Servizi un aumento del 3,1% (circa 23mila casi), riguardano gli stessi settori di attività economica, ma con un apporto sensibilmente diverso per quello del personale addetto ai servizi domestici (9,1% contro 0,5%).

Tra le lavoratrici italiane si infortunano principalmente le infermiere professionali (9,2%), mentre tra quelle straniere le colf e le badanti (8,5%). Nel complesso per queste due professioni lavorative si registra rispetto al 2007 un aumento degli infortuni del 3,7% anche perché, nonostante la crisi, si tratta di professioni connesse all'indispensabile servizio di cura alla persona e di gestione della casa.

Interessante è la ricerca/intervista compiuta da CISL Trasporti su un campione di 1193 lavoratrici comunque significativa se rapportata dell' universo donne che lavorano nel settore dei trasporti che sono ben 110.000. Mentre 1/3 delle intervistate svolge un'attività impiegatizia, le altre lavorano in un ambiente esterno e quindi sono sottoposte ad un'attività logorante che si svolge anche in orario notturno. Oltre la metà del campione effettua un lavoro "organizzato in turni" che rende difficile un'organizzazione familiare.

Le donne coinvolte dimostrano un interesse elevato su argomenti relativi alla salute e sicurezza nel posto di lavoro (88,9% del campione ha dichiarato di esserne Molto/Abbastanza) anche se sondando sulla motivazione di tale interesse emerge che le intervistate mancano di una cultura di fondo su tali argomenti. Sarebbe auspicabile che tutti coloro che sono preposti ad un'attività di informazione migliorassero la comunicazione in tal senso. La scarsa conoscenza degli argomenti in questione viene evidenziata anche dalla domanda in cui l'83,4% delle intervistate dichiara di "non conoscere le disposizioni normative in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro". Ben il 74,7% delle lavoratrici di questo settore dichiarano "una sorta di disagio, malessere sul posto di lavoro" che contribuisce ad aumentare lo "stress lavoro-correlato" (citato dal 50,7%) e "fa pesare" ulteriormente i problemi legati a "disfunzioni organizzative" (46%). Queste risposte vanno collegate anche all'età delle donne intervistate che hanno ancora una vita lavorativa molto lunga davanti a loro. Una maggiore attenzione da parte delle Aziende a tali aspetti porterebbe sicuramente ad un aumento del benessere psico-fisico e ad una maggiore produttività. Si consideri che in materia di Fondo di infortuni per le persone che svolgono lavori casalinghi operativo presso INAIL il Ministro del lavoro sta predisponendo una modifica di tale Fondo per renderne maggiormente fruibili sia la platea dei destinatari che l'accesso.

SICUREZZA LAVORO – PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO (PARTE II)

Fornire elementi di conoscenza in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo per il quale si lavora su parecchi fronti.

Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo.

Sicurezza sul lavoro: introdotta dal T.U. 81/2008

La sicurezza su lavoro in ottica di genere è un concezione innovativa introdotta dal T.U. 81/2008 che già nel primo articolo cita “garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati” per poi ribadire nell'art. 28 “La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Il tema della differenza necessita di un aggiornamento costante. Si rendono pertanto necessarie azioni di informazione e formazione sia per i lavoratori e le lavoratrici che per tutte quelle figure che si occupano di sicurezza sul lavoro. IL T.U. abolisce la neutralità del lavoratore. Il lavoratore non è un concetto astratto ma è un individuo ben definito, di età, genere, nazionalità,.. diverse e di questo una valutazione dei rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, per essere effettuata in modo adeguato deve tenere conto. Anche se è in forte aumento il numero delle donne occupate il mondo del lavoro è declinato al maschile. Finora le problematiche legate alla differenza tra uomini e donne sono state trascurate.

L'attenzione alle lavoratrici era circoscritta alla sola maternità, prevedendo misure di tutela particolare rivolte alle donne in gravidanza e in allattamento di altri aspetti della vita biologica femminile fino ad ora non si era tenuto conto: il ciclo mestruale, la fertilità, la menopausa. Anche l'organizzazione del lavoro, gli spazi, gli orari, gli utensili, le attrezzature sono pensate per un mondo maschile. I dati tossicologici su cui sono stati fissati i limiti di esposizione a sostanze potenzialmente nocive provengono da studi su individui di sesso maschile, quando è provato che uomini e donne rispondono in modo diverso anche quando impiegati nello stesso settore. Per quanto riguarda poi i rischi psicosociali e i rischi emergenti le donne sono molto più esposte a sindrome da stress.

Le donne sono costantemente sottoposte a stress da multiruolo, legato al triplo lavoro di professionista madre e casalinga, alla difficoltà di conciliazione, alla insoddisfazione data da un

lavoro in cui manca il riconoscimento delle capacità e l'avanzamento di carriera; per non parlare dello stress causato da discriminazione, violenza fisica e psicologica, mobbing. Per tutte queste ragioni le donne si ammalano di più e patologie quali la depressione sono in aumento esponenziale. A livello nazionale il Ministero del Lavoro di concerto con l'Ufficio della Consigliera delle Pari opportunità ha lanciato la campagna "Sicuramente noi".

Promuovere la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente lavorativo

Attraverso il D.lgs. 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il D.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo facendo emergere con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto aziendale in tema di sicurezza.

Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere". L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema. Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione.

L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della "differenza di genere" – superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela) – non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un'attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro" è andata perdendosi negli anni, rischiando una sotto-valutazione in alcuni casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

Le conoscenze in nostro possesso ci permettono già di poter attuare una adeguata e puntuale analisi dei rischi in ciascun ambito lavorativo che vada a garantire un significativo livello di protezione psico-fisica delle lavoratrici, per tutto l'arco della loro vita lavorativa, che garantendo la piena tutela, tenda al raggiungimento di uno stato di benessere sul luogo di lavoro. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio. Tra le più frequenti patologie oggi sofferte si registrano:

la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti (dolore al gomito); le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari.

Sul piano regolamentare, una risposta significativa e grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il d.lgs.81/2008, nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere. Tale valutazione è mirata a cogliere le fonti di rischio ambientale di lavoro, rumore, agenti chimici, biologici, movimentazioni di carichi, videoterminali, vibrazioni, ma anche la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge e le caratteristiche tipiche delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle diverse popolazioni lavorative, tenendo conto di cinque fondamentali fattori: età, genere, stress lavoro-correlato, provenienza da altri paesi, tipologia contrattuale. La vera sfida che si è aperta è quella di rendere tutte queste innovazioni di garanzia, reali interventi posti in essere in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna distinzione, ritardo o, mancanza di valutazione. La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal d.lgs. 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza, modificato dal decreto legislativo 5 agosto 2009 n 106.

La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione. All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D.lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - introdotte dal D.lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva Prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D.lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) - Movimentazione manuale dei carichi - Agenti biologici - Agenti chimici - Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Conclusioni

In buona sostanza siamo consapevoli che la tematica relativa alla prevenzione, salute e sicurezza della lavoratrice contempla una attenzione particolare: ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio che si prende in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici.

Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio - da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione. Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D.lgs. n. 198/2006.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
10 giugno 2011

APPRENDISTATO: UNA AUTOSTRADA ANCHE PER L'OCCUPABILITÀ FEMMINILE

Continua l'iter, la proposta di Testo Unico sull'apprendistato, esercizio della delega contenuta nel Collegato Lavoro (Legge n. 183 del 2010). Governo, Parti Sociali e Regioni, condividendone gli obiettivi ne hanno dato un impulso straordinario con un accordo su una impostazione contrattuale strategica: un contratto per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, frenato per troppi anni da ostacoli che ne hanno impedito quello sviluppo disegnato già dalla Legge Biagi ovvero dalla dlgs 276/2003.

Con una semplificazione normativa agile che resetta una complicata e barocca rete legislativa nazionale e locale iniziata fin dal 1955, la diffusione delle potenzialità di questa tipologia contrattuale sarà il volano e motore della nuova disciplina. Solo sette articoli spalmati su un testo organico incardinato su un dettato definitorio, seguito dalla disciplina generale comune alle tre tipologie previste, poi articolate, accompagnate dalla certificazione delle competenze, e in chiusura dalle disposizioni finali.

Da una parte, la concertazione e la semplificazione della regolamentazione e, dall'altra, l'espressa possibilità di conseguire non solo una qualifica del sistema di istruzione e formazione, ma anche un diploma quadriennale regionale, contribuiranno ad una veloce e significativa diffusione del nuovo apprendistato di primo livello e quindi anche di una spinta concreta all'occupabilità giovanile e femminile. Il pallino è nelle mani delle Regioni, chiamate ad attivarsi per dare attuazione all'istituto, ma saranno soprattutto gli attori del mercato del lavoro che insieme alla società civile tragheranno verso i giovani quella visione integrata scolastica/e luoghi del lavoro che li aiuterà a crescere sostenendoli nel poter chiarire le loro attitudini e vocazioni e il loro percorso formativo. L'unica via per assumere minorenni dovrà essere quella dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (prima apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione) con il definitivo superamento del modello che certo consentiva di assumere giovani a partire dai 16 anni, ma all'unico fine dell'acquisizione di una qualificazione professionale, e non di un titolo scolastico utile per collocarsi nel mercato del lavoro o per proseguire il proprio percorso di formazione e istruzione. Una ottima opportunità dunque per quelle ragazze che possono così uscire dagli schemi di percorsi formativi predefiniti e comunque spesso discriminanti, alimentando la loro disponibilità, i loro talenti verso nuove professioni storicamente classificate come "maschili". Stando infatti all'indagine condotta dall'Ufficio studi della Camera di Commercio di Monza e Brianza, volta a conoscere meglio e valorizzare i mestieri tradizionali con particolare attenzione ai giovani, sono tante le professioni che si potrebbero elencare, fino ad ora appannaggio esclusivo dei maschi, e che ora, complice anche la crisi, coinvolgono sempre più l'universo femminile. Lo studio, uscito in contemporanea con il bando di sostegno all'artigianato dal titolo 'Mi lauri in butega' della Camera di Commercio, ha sorpreso per la novità di questi dati "al femminile" che aprono, invece, inediti scenari occupazionali certamente meno convenzionali e prevedibili.

I dati hanno infatti messo in evidenza un elemento sorprendente e incoraggiante: in Italia ci sono più di 4mila donne che svolgono il duro lavoro di fabbro o di camionista, i due mestieri in cui vistosamente il numero delle donne è in aumento. Che sia per interesse o per necessità, data l'emergenza di posti di lavoro tradizionalmente femminili dovuto alla recessione, sta di fatto che il fenomeno è significativo e impone alcune riflessioni sull'evoluzione professionale delle donne così impegnato, nella generalità dei casi, a cercare collocazioni e dignità di lavoro ovunque siano disponibili. I nuovi "fabbri donne" sono ben 2mila 380, il 5,1 per cento della categoria e ogni 10 nuovi artigiani, uno è donna. Le camioniste sono in tutte 1800, il 3,1 per cento del totale e ogni 13 nuovi autotrasportatori iscritti nel 2010, uno è donna.

Ma anche altri settori dell'artigianato tradizionalmente definito pesante stanno subendo una sorta di "rivoluzione". Basti pensare alle attuali 400 donne che fanno l'elettricista, il 3,2 per cento del totale e ogni 18 nuovi elettricisti, uno è donna. Sono 1100 le tappezziere e restauratrici di mobili, ben il 14,5 per cento del totale; ogni 5 nuovi tappezzieri, un è donna. Particolarmente significativi, sono i numeri relativi al mestiere di calzolaio: sono 300 le donne in questa categoria di artigiani, l'8 per cento del totale, alle prese con puntine, martelli e colle. E quanto a chiodi e martelli, ma anche pialle e compensati, le donne falegname sono sempre più numerose e abili: se ne contano, infatti, 300, l'1,6 per cento del totale e ogni 22 nuovi falegnami, uno è donna. Forse con rubinetti e guarnizioni le donne sono un po' meno a loro agio, ma diamo loro tempo. Al momento, secondo lo studio, questo lavoro è svolto da 140 signore, l'0,3 per cento del totale.

Il Testo Unico esplicita la natura di contratto a tempo indeterminato dell'apprendistato e il riferimento ad una durata determinata nel tempo si riferisce esclusivamente alla componente formativa del rapporto. Vengono confermate, e aperte a nuove possibilità, le tre note tipologie. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, consentito ora fino ai 25 anni di età per il conseguimento non solo della qualifica triennale del sistema di istruzione e formazione, ma anche per i diplomi quadriennali regionali; e per favorirne l'attuazione, viene lasciata alla competenza regionale la regolamentazione dei profili formativi (previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano e sentite le parti sociali), confermando il rinvio ai contratti collettivi per le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per il conseguimento della qualifica a fini contrattuali, aperto oggi anche al settore pubblico, ridotto a tre anni (cinque, nell'artigianato) nella sua durata massima e la cui disciplina viene sostanzialmente demandata alle parti sociali, residuando l'intervento regionale per la predisposizione dell'offerta pubblica dedicata alla sola formazione di base e trasversale. Infine, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, anch'esso aperto al settore pubblico e, soprattutto, al praticantato, lasciando invariata l'assai flessibile disciplina già prevista nel decreto n. 276 del 2003. Importante è l'utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Importante è la parte relativa all' "Apprendistato di alta formazione e di ricerca" che stabilisce, infatti, che questa forma di apprendistato può essere utilizzata anche "per il praticantato e per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali", dove si sa c'è una alta percentuale femminile e che può rappresentare una opportunità, tra momento formativo, di cui questo contratto non sottovaluta la centralità, e il riconoscimento di una leva economica. Le potenzialità delle presenze femminili italiane sul mercato del lavoro rappresentano in termini economici una grande risorsa: l'apprendistato significa valorizzazione della professionalità del/della praticante, incentivo a migliorarsi, motore di una copertura previdenziale e assicurativa e veicolo di dialogo tra Università, istituzioni scolastiche e Ordini per strutturare percorsi formativi forti e per aiutare nella scelta del proprio futuro professionale.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
14 luglio 2011

**INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ A
CONVEGNI E SEMINARI**

18 Marzo 2011 – Fondazione Marco Biagi
9° CONVEGNO INTERNAZIONALE IN RICORDO DI MARCO BIAGI

Il lavoro delle donne e dei migranti tra inclusioni e integrazione sociale
Le politiche femminili nelle norme recenti adottate dal governo per il lavoro

Alcuni dati sull'occupazione femminile

*** Trend annuale in aumento**

Dati Istat 1 marzo Periodo gennaio 2011: l'occupazione maschile è in calo rispetto al dicembre dello 0,3% (-38mila unità) e del 1,3% su base annua, quella femminile è in diminuzione dello 0,5% (-45 mila unità) in confronto a dicembre, ma in **AUMENTO DELLO 0,7%** nei dodici mesi, confermando così la tenuta modesta ma strutturale rispetto alla componente maschile nell'arco dell'anno 2010, così come il tasso congiunturale + 0,1% in confronto a gennaio 2010; il tasso di disoccupazione femminile rimane stabile in termini tendenziale e le donne inattive registrano una variazione positiva sia nel confronto congiunturale (+ 0,3%) ,sia nei dodici mesi (+0,1%)

*** L'aumento del lavoro femminile**

50mila posti in più calcola ISTAT a novembre rispetto a ottobre, e 14.000 in più rispetto a novembre 2009 e che porta il tasso complessivo a 56,8% sono evidentemente stati occupati dalle donne e in particolare con contratti di collaborazione domestica e assistenza familiare dovuta anche alla sanatoria della regolarizzazione del 2009.

*** Rapporti di lavoro attivati a donne: dalle comunicazioni obbligatorie II semestre 2010 in aumento rispetto al II trimestre 2009 + 60.000**

*** OCCUPAZIONE E DONNE IMMIGRATE**

Cresce l'occupazione lavorativa degli immigrati nonostante la crisi ed è il Nord Italia ad offrire più lavoro. È quanto emerge dal XVI Rapporto nazionale sulle migrazioni 2010, elaborato dalla Fondazione ISMU (Iniziative e studi sulla multi etnicità).

Anche nel 2010, come già segnalato nel 2009, si legge nel rapporto, l'occupazione degli stranieri ha conosciuto un andamento opposto a quello complessivo del nostro Paese. Mentre l'occupazione degli italiani ha fatto segnare un'ulteriore contrazione rispetto allo stesso periodo del 2009 (passando da 22 milioni e 966mila a 22 milioni e 758mila), gli occupati stranieri sono saliti da 1 milione e 741mila a 1 milione e 924mila, **con un aumento di oltre il 10% (e addirittura del 14% per quanto riguarda la componente femminile).**

L'occupazione maschile infatti è passata da 1 milione e 299mila del I trimestre 2009 a 1 milione e 109mila del I trimestre 2010, **quella femminile da 712mila a 815 mila.** Gli stranieri rappresentano ormai l'8% degli occupati totali, e quasi il 9% delle occupate. Circa il 79% degli occupati (e il 93% degli uomini stranieri) ha un impiego a tempo pieno, **ma ben 4 donne immigrate su 10 hanno un impiego part-time.**

I lavoratori stranieri con uno status da dipendenti sono 1 milione e 662mila.

Contestualmente, a fronte di una crescita dell'offerta, di un afflusso di nuova manodopera dall'estero sovradimensionata rispetto alle opportunità di assorbimento del mercato italiano e di una situazione economica complessivamente deteriorata, nei primi tre mesi del 2010 è cresciuto il tasso di disoccupazione degli stranieri. I disoccupati stranieri hanno raggiunto le 287mila unità, con un aumento addirittura del 40% rispetto a dodici mesi prima e con una leggera prevalenza della componente maschile (52,6% sul totale). Il tasso di disoccupazione è passato dal 10,5% del I trimestre 2009 al 13% del I trimestre 2010. Il peggioramento coinvolge soprattutto gli uomini, per i quali tra il I trimestre 2009 e il I trimestre 2010 l'incidenza della disoccupazione è passata dal 9,1% al 12%, oltre ad essere praticamente raddoppiata rispetto al 2007 quando era a quota 6,2%. Anche le donne, nello stesso arco di tempo, hanno visto salire il tasso di disoccupazione dal 12,4 al 14,3%.

Parallelamente, è continuato a crescere il divario tra i tassi riferiti agli immigrati e quelli complessivi, che sfiora i quattro punti percentuali sia per gli uomini sia per le donne.

Infine, è il Nord Italia a offrire più lavoro assorbendo oltre il 60% dei lavoratori stranieri (ma con una flessione negativa di ben tre punti percentuali rispetto al I trimestre 2009), il Centro il 27% e il Mezzogiorno poco più del 12%. Numerosi sono gli interventi compiuti dal Ministero del lavoro attraverso Italia Lavoro, Isfol finalizzati a progetti di inserimento nel mercato del lavoro.

*** Attività Ispettiva: forte la collaborazione tra ispettori e consigliere di parità**

L'azione di vigilanza per l'anno 2010 evidenzia risultati significativi sotto il profilo dell'efficacia dell'azione ispettiva in quanto continua a registrarsi una sempre più incisiva attività di "intelligence" volta all'individuazione di quei fenomeni di violazione sostanziale e di rilevante impatto sul piano economico sociale

*** Violazioni in ordine alla tutela economica delle lavoratrici madri n. 1.280 nel 2010 a fronte di n. 406 del 2009 (+215 %).**

*** Ipotesi di reato in ordine alla tutela fisica delle lavoratrici madri n. 973 nel 2010 a fronte di n. 661 del 2009 (+ 47%).**

Si sottolinea inoltre che per quanto riguarda il **Rapporto del monitoraggio** delle Convalide dimissioni delle lavoratrici madri /lavoratori dimissionari ex art. 55 dlgs 151/01 per l'anno 2010 effettuato dagli ispettori in collaborazione con le Consigliere di parità , i dati in generale ci dicono che le dimissioni convalidate sono state pari a 19.017 e che pertanto il dato è in crescita rispetto al 2009 nel corso del quale lo stesso era pari a 17.676.

Dunque in generale, considerando anche le motivazioni delle dimissioni che dal Rapporto si possono rilevare, i dati sopra riportati che denunciano una crescita del peggioramento dei reati e dunque della condizione della lavoratrice madre, la tutela e la promozione di strumenti di politiche attive è una priorità sulla quale intervenire a supporto e sostegno dell'occupabilità femminile per contrastare le discriminazioni e sostenere la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

* Secondo i dati dell'Osservatorio nazionale Terziario Donna, le imprese guidate da donne rappresentano il 67% delle donne a capo di aziende nel terziario, il 14% nell'industria e il 19% nell'agricoltura. Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa - quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 - mette in

evidenza come le imprese femminili si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono infatti cresciute del 2,1% (pari ad un saldo di 29.040 unità) a fronte di una crescita negativa (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità. Tra le imprese guidate da donne, i saldi maggiori si registrano nel Lazio (+6.638 unità), in Lombardia (5.310) e in Campania (3.248). Mentre, a livello settoriale, i progressi maggiori si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (+4.346 il saldo del periodo), del commercio (+4.129) e delle costruzioni (+4.016). In termini relativi, l'impulso più forte alla crescita dell'imprenditoria rosa nell'ultimo anno è venuto dalla componente più innovativa, quella delle società di capitale, cresciute nei 12 mesi del 18%. In lieve riduzione, invece, la componente più tradizionale delle imprese individuali (-0,48%).

*** IMPRESE FEMMINILI, PIÙ STRUTTURATE E SOLIDE**

A metà dello scorso anno, le imprese femminili erano 1.421.085, il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Negli ultimi dodici mesi analizzati, il rapporto mostra come tra le donne che avviano una nuova attività, emerga, progressivamente, la preferenza per forme giuridiche "collettive" rispetto all'impresa individuale. Anche se quest'ultima rimane comunque la forma giuridica prevalente per donne e uomini. L'attività delle imprese femminili si concentra prevalentemente nei servizi, in particolare quelli riferiti alla "sanità e assistenza sociale" dove quasi un'impresa su due, il 41%, è guidata da una donna. Ma sempre più le donne tendono ad occupare nuovi terreni, mettendosi alla prova in attività più orientate al mercato come i servizi alle imprese (dove il tasso di femminilizzazione ha raggiunto il 31,6% superando quello di un settore a tradizionale presenza femminile come l'agricoltura (29,2%).

INIZIATIVE attuate e in via di ulteriore sviluppo

Le politiche di genere sono entrate a pieno titolo nel lavoro del governo con iniziative normative e nei provvedimenti assunti dai Ministeri sviluppando una strategia di mainstreaming assolutamente innovativa:

LAVORO PRIVATO

*** PIANO SACCONI CARFAGNA ITALIA 2020:**

Istituto Osservatorio sulla Contrattazione e le nuove prassi presso l'Ufficio Nazionale della Consigliera di parità, già operativo e interattivo con le parti sociali per la raccolta di documentazione e di accordi tra le parti sociali a livello decentrato. Fondamentale sarà il monitoraggio dell'applicazione dell'art 53 della Legge Finanziaria n.122 del 30 luglio 2010 per implementare accordi di produttività aziendale ai fini della flessibilità e della conciliazione lavorativa. L'obiettivo perseguito dall'Osservatorio, è creare una rete virtuosa di collaborazione con le parti sociali, tutte per fare emergere gli accordi formali e non, nonché le prassi più interessanti che soprattutto a livello territoriale si stanno sviluppando al fine di favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Un sistema di monitoraggio, raccolta, definizione di nuove prassi anche per la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza per la quale è stato adottato un sistema di accreditamento delle aziende virtuose che dopo aver firmato la Carta hanno sviluppato conformemente ai 10 punti, azioni e prassi finalizzate ad implementare il benessere lavorativo.

* **CARTA PARI OPPORTUNITA'** promossa dai Ministri SACCONI e CARFAGNA già sottoscritta da oltre 80 aziende per oltre 680.000 mila dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato e l'8 marzo prossimo sottoscritta dalla Regione Lazio, Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile. In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia, sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio.

Abbiamo proprio pochi giorni fa in occasione della Conferenza europea svolta a Roma con la collaborazione della Commissione, illustrato l'attività antidiscriminatoria strutturato in un rapporto sistematico con UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale per una azione di sussidiarietà tra il Ministero del Lavoro, le Consigliere di parità e l'Ufficio per rafforzarsi nelle competenze e negli interventi antidiscriminatori (le Consigliere per le discriminazioni sessuali sul lavoro legge 198/ 2000 l'UNAR per le altre tipologie di discriminazioni razziali, religiose, etniche ecc)

* **Sicurezza e salute al femminile: TU /81-2008.** In linea con la **promozione delle pari opportunità in una dimensione di mainstreaming l'impegno per l'applicazione della norma** che ha riformato la materia prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo **uniformità** di tutela per le lavoratrici e i lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con **riguardo alle differenze di genere**, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. Noi stiamo collaborando attivamente all'applicazione dei regolamenti attuativi delle linee guida con la Commissione ministeriale, contribuendo all'individuazione di criteri per la misurazione dello stress lavoro correlato, alla definizione di codici etici, con una specificità di genere, come peraltro previsto dall'art 28 del TU.

* **In via di definizione con provvedimento normativo la Riforma FONDO CASALINGHE INAIL e il fondo previdenza casalinghe INPS**

* **LAVORI ED ENERGIE RINNOVABILI**

A partire da un coinvolgimento diretto del Ministero delle Attività produttive, di imprese e delle parti sociali, si insedia un tavolo per la rilevazione dei fabbisogni professionali e di competenze su base territoriale relativamente alle nuove figure professionali richieste dall'attuazione del traguardo ambientale ed energetico della strategia Europa 2020 (green jobs) e dei fabbisogni formativi relativi a particolari figure (green skills).

Con modalità strutturata, si coinvolgono imprese dei settori interessati a cominciare da quelle che hanno ricevuto finanziamenti pubblici. Lo scopo è quello di avere una visione più ampia dei fabbisogni da offrire ai soggetti che operano nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale ma anche di conoscere quali siano le esigenze delle imprese dal punto di vista dei servizi e delle politiche attive. Nello stesso tempo, seguendo un approccio di genere, per rimuovere gli stereotipi e rendere attrattivo questo settore per le donne mettendo in campo attività di informazione ed orientamento a favore degli studenti e delle studentesse.

LAVORO PUBBLICO

* Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità contenuti nella Legge Brunetta, abbiamo implementato le Direttive CIVIS e contribuito ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare i processi secondo la norma e in funzione del genere. **Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è stato necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti.**

* Fondamentale sarà anche la raccolta dell'attività dei Comitati di garanzia previsto dall'art 21 del Collegato lavoro per quanto attiene la PA, sul quale la consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida ne hanno strutturato le funzioni e l'Osservatorio della consigliera ne monitorerà la sperimentazione. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA (primo fra tutti il Ministero del lavoro) si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si devono attuare sistematicamente.

* **Inoltre particolare impegno è rappresentato dal "Collegato al lavoro",** legge 4 novembre 2010, n183, manovra di finanza per gli anni 2009-2013, che contiene vari articoli che innovano sul versante delle politiche del lavoro, strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne.

In particolare l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo prevede la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008, si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia anche nell'ottica dell'applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa.

L'istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) di cui sopra, l'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire la prevenzione e la tutela nei riguardi di ogni forma di discriminazione, l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art 50 nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

Inoltre di grande importanza è la proposta di **Statuto dei lavori**, la bozza ,incardinata su un progetto di Marco Biagi del 1998 ,di delega presentata dal ministro Sacconi alle parti sociali che promuove il riconoscimento delle differenze. Su uno zoccolo minimo ed universale di diritti riconosciuti a tutti i lavoratori la norma consentirà alle parti sociali di introdurre delle deroghe finalizzate ad adattare le regole alle diverse circostanze , riconoscendo così a tutti i lavoratori e lavoratrici il diritto alla salute e sicurezza una equa remunerazione conforme al lavoro svolto e il diritto alla rappresentanza collettiva dei propri interessi. Da questi diritti non si potrà recedere in alcun modo mentre negli altri casi sarà prerogativa delle parti sociali adattare le regole alle loro effettive condizioni ed esigenze.

11 Aprile 2011
CAMBIO DI PASSO E STRATEGIA

Welfare europeo e i servizi alla persona

Non possiamo parlare di Welfare europeo e servizi alla persona se prima ...

Big Society: il termine è esploso negli ultimi mesi da quando Cameron è andato al governo.

La Big Society, nell'antinomia pubblico-privato classica, la destra sul privato con poca attenzione sociale, la sinistra con un welfare state, introduce segni di cambiamento: l'idea dell'importanza delle comunità locali, dei soggetti che costruiscono uno stato welfare non in termini di liberismo ma in termini che intendo con una parola: sussidiarietà.

Cameron/Sacconi: sì nel Libro bianco e poi nel Piano triennale per il Lavoro noi abbiamo anticipato Cameron. Quindi diciamo che sussidiarietà, Big Society, welfare che cambia, sono macrotemi che ci interessano molto sia a noi italiani che agli europei: l'idea del superamento del welfare state che non voglia dire una "americanizzazione" delle società europee in cui i poveri vengono esclusi dall'aiuto mentre la stessa America si domanda se può reggere nel tempo, escludendo per esempio dal sistema sanitario la maggior parte degli attori.

"I servizi alla persona e il welfare " declina concretamente quello che è la falsa figura del Welfare. Giorno dopo giorno siamo sempre più consapevoli che il Welfare del futuro non potrà essere quello che abbiamo conosciuto. Non potrà esserlo perché quella capacità di governare l'intero sistema non sarà più possibile, quindi non sarà più possibile un Welfare stato-centrico, come si usava dire, ma ancor meno sarà possibile un Welfare in condizioni ripartite come le abbiamo conosciute.

Fra gli effetti ancora forse indeterminati, non chiari, della lunga crisi o della lunga trasformazione economico-finanziaria in corso del sistema globale vi sarà anche il fatto che le risorse saranno minori, il che significa che il Welfare dovrà in gran parte essere costruito dalla società. Dovrà essere edificato da noi, con un progetto che certamente non mette tra parentesi **la funzione dello stato o le funzioni dei vari livelli di governo, in modo particolare quello regionale oltre che quello comunale, ma dovrà essere costruito tenendo conto della forza e della capacità che hanno i raggruppamenti sociali. Una volta li si chiamavano corpi intermedi, possiamo chiamarli in tanti modi, ma è la forza del fenomeno socialismo.**

È indubbio che la società cambia e le città e le comunità dove viviamo cambiano. Collegare il welfare a questi cambiamenti di comunità politica che molto spesso abbiamo dimenticato nel corso dei decenni, nel corso dei secoli. Quindi riconfigurare la reale politicità della comunità rispetto alla sua estensione, al suo accordo con altre città dentro a un'area più vasta sarà un'altra prova di Big Society che occorrerà fare.

Non v'è dubbio che il parlare di Big Society rappresenta per voi giovani l'unica reale alternativa politica a una politica che per molti aspetti sembra non ci sia più. Penso che uno dei rischi maggiori che il nostro paese sta correndo, non tanto e non solo i rischi ancora indefinibili di quella crisi economica del sistema globale di cui non conosciamo tutti gli effetti sia però il distacco crescente tra una politica non capita e la società.

Una politica non capita è una politica non efficace sul tessuto sociale e sulla società. Se la divaricazione crescesse, davvero troveremmo qui la causa principale di un reale declino del paese complessivo. Dunque capire come costruire la Big Society, magari non capita fino in fondo è davvero

una forma di azione politica decisiva per i mesi e forse anche per qualche anno che ci aspetta ancora. Importante che al fondo, a sua legittimazione, questo tentativo abbia un mutamento culturale.

Sturzo cominciò tra gli altri a dare una lettura del rapporto individuo-comunità-istituzione tutto incentrato sull'idea che oggi va sotto il nome di Big Society. L'Italia è piena di soggetti di Big Society: le famiglie, le associazioni, le cooperative, le piccole imprese, il mondo artigiano, le fondazioni, le banche locali. L'Italia è una storia di Big Society, di una Chiesa che fin dalle origini si è costituita in riferimento al territorio, dove faceva nascere il campanile e la parrocchia per stare vicino al luogo della vita concreta delle persone, al loro lavoro, al loro operare, al loro fare: la cittadinanza sappiamo bene che è una partecipazione e può avvenire nel contesto locale. E rispetto al mercato, certo, ci sono i mercati globali, ma noi sappiamo che in Italia, ad esempio, abbiamo una grande forza in termini di risparmio, e il rapporto fra risparmio ed investimento attraverso la mediazione delle banche è un punto cruciale per il futuro e il fine dell'economia e delle comunità. **Noi abbiamo sia rispetto allo stato che al mercato grandi spazi per ricreare delle relazioni sensate e forti tra la vita delle persone e questi apparati istituzionali, se solo saremo capaci di pensare e costruire queste nuove relazioni.**

Allora brevemente per punti:

UNO il territorio rimane un luogo di innovazione istituzionale.

DUE il territorio è fatto di gruppi, di specificità e di collettività, ci sono risorse ma il problema è chiamare a raccolta queste risorse per partecipare a costruire, perché partecipino a costruire l'universalità dentro al particolare. Pensiamo al tema della scuola. Il tema della scuola, in un'epoca come questa, diversa, molto diversa da quella del secondo dopoguerra, è: come introdurre un ragazzino in un mondo in cui c'è un pluralismo culturale così impressionante come nel mondo in cui viviamo noi. Una ipotesi: gli apro il mondo a 360 gradi contemporaneamente. Spesso il risultato è: insegno esclusivamente delle tecniche. L'altra strada può essere: non ci si può introdurre al mondo aperti a 360 gradi quando si ha sei anni, si introduce attraverso un'appartenenza, una comunità, una collettività, naturalmente a condizione che questa appartenenza, comunità, collettività ci faccia cittadini del mondo e non ci richiuda dentro di essa. Allora creare dei fatti nuovi in cui si prende atto di questa enorme complessità culturale e in generale dei percorsi di formazione e di educazione che dal particolare vanno all'universale è una grande sfida che abbiamo davanti a noi. Quindi il territorio, che è fatto di gruppi e di particolarità che sono risorse, ha il compito di creare l'universale dentro al particolare.

TRE: il grande successo della svolta neoliberista di Thatcher e Reagan, la grande forza di quel passaggio storico fu un'idea diversa di libertà, messa in rapporto a un apparato istituzionale che era capace di ospitare quella idea di libertà di mercato. Allora se la Big Society prova a dire "libertà" diversamente, sottolineando l'aspetto relazionale, l'aspetto della responsabilità, qual è l'apparato istituzionale oppure quali elementi istituzionali possono ospitare quella diversa idea di libertà? Questa espressione di society è molto interessante, ma ancora siamo lontani da una idea di apparato istituzionale che deve reggere questa parola. La dimensione locale sulla quale occorre necessariamente appoggiare quest'idea di Big Society sta in piedi solo se il locale sta dentro a delle reti lunghe, a delle reti grandi e quindi di Stato che collabora ai vari livelli territoriali. E anche qui c'è un grande problema di innovazione istituzionale.

Sono dell'idea che nel nostro Paese siamo alla vigilia di una grossa evoluzione, che possiamo dire copernicana per il nuovo welfare che si va prefigurando, ma soprattutto per il nuovo modello di ordine sociale che deve sostenere il modello del welfare perché se non cambiamo l'ordine sociale è evidente che il nuovo modello di non potrà mai avere ali robuste. Il vizio d'origine, il limite del modello di welfare-state, è il sostantivo, quello che merita la nostra attenzione e non l'apposizione,

cioè lo stato del benessere. È comunque comune l'idea di separazione tra la sfera dell'economico e la sfera del sociale e cioè l'idea secondo cui coloro i quali, per vari motivi, restano indietro nella gara di mercato o perché portatori di handicap fisici o psichici o perché meno dotati intellettivamente o perché meno efficienti, devono essere considerati oggetto di attenzione o meglio ancora di compassione e non soggetti. Questo vuol dire che alla base del vecchio modello di welfare-state, oggi in crisi come tutti riconoscono, c'è l'idea della **separazione tra produzione e distribuzione della ricchezza**, la logica, come è stata chiamata "dei due tempi".

Quando si tratta di produrre la ricchezza o il reddito non si deve guardare in faccia a nessuno, come diranno poi gli americani: "businnes is businnes" che vuol dire "gli affari sono affari", ma che cosa vuol dire questa espressione che noi a volte diciamo come se fosse un'espressione idiomatica? Vuol dire che quando si fanno affari, cioè si deve produrre, non bisogna avere remore né di tipo etico, né di tipo sociale, né di altro tipo. Poi, però, nel momento in cui si pone mano alla distribuzione bisogna ricordarsi dei doveri di solidarietà che chiedevano agli altri. In campo teorico e filosofico, per quanto riguarda il vecchio modello di welfare, tutto il resto è una conseguenza di questo.

Il grande teorico del welfare è stato Keynes. Le sue dottrine furono poi tradotte in atto politico da altri a partire dal 1942, ma la mente resta Keynes. Ebbene è bene sapere, che Keynes in un saggio, importantissimo, ma poco noto, del 1939 intitolato "Welfare and democracy", "welfare e democrazia", dice: "Adesso siamo in tempo di guerra (nel '39 c'era già la guerra, il "pacchetto Beveridge" verrà approvato tre anni dopo) dunque qui non si può guardare troppo per il sottile, lasciamo pure che sia lo stato a farsi carico dei portatori di bisogno ma **questa situazione non può durare perché è il portatore di bisogno che deve poter scegliere i modi di soddisfacimento dei suoi bisogni**". Ma un'alleanza perversa tra stato e mercato, impedì questa evoluzione e si crearono i mercatini (come li definisce Tremonti).

L'idea della Big Society vuole ritornare all'ispirazione originaria. Soltanto in fasi emergenziali lo stato può sostituirsi alla società civile organizzata per fornire servizi in questo e in quello alla persona, ma in via eccezionale, in fase emergenziale. Invece è stato reso, come dire, permanente ciò che doveva essere invece occasionale. Se vogliamo mantenere l'impianto universalistico del welfare, dobbiamo andare oltre il modello statalistico di welfare, ovvero il welfare state, e l'alternativa è la Big Society. Noi italiani non siamo secondi, siamo primi e quindi con un po' di sano orgoglio dobbiamo riconoscerlo e comportarci di conseguenza, perché l'alternativa ha un nome specifico, è il welfare civile.

Il welfare civile, nato nel '300 e il '400, quello che noi oggi chiamiamo welfare, i servizi, nascono a partire dal 1300 ed è quello il periodo - fino al Rinascimento perché alla fine del 500 le cose cambiano: nascono le scuole e gli ospedali. È quello delle confraternite, delle "Misericordie" della Toscana e poi da lì diffuse, alle corporazioni di arti e mestieri, soprattutto ai Monti di pietà che sono il prototipo della banca moderna, prima dei monti di pietà non esistevano le banche. Quindi, chi ha inventato la finanza? La finanza nasce in quel preciso periodo che noi chiamiamo Umanesimo civile che ha la sua culla in terra di Toscana e di Umbria e di lì si diffonde a macchia d'olio altrove perché è la scuola di pensiero francescana alla base di tutto questo, quindi queste idee non nascono solo da, diremmo, giovanilismo, ma da una tradizione di pensiero che trova in personaggi illustri, (Bonaventura da Bagnoregio, Bernardino da Siena, Bernardino da Feltre e tanti altri) i suoi teorici. E questa gente insegnava a lavorare. **Il messaggio è: non bisogna mai separare produzione da distribuzione.** Perché se separo il momento della produzione, della ricchezza, dal momento della distribuzione, anche se ho la migliore delle intenzioni, cadrò nel paternalismo e nell'assistenzialismo. Invece le leggi della distribuzione del reddito devono essere legate a valori: quando io produco il reddito non devo guardare in faccia nessuno, quindi l'etica è d'intralcio. Però richiamo in servizio l'etica quando devo mettere mano al taglio della torta, cioè alla distribuzione.

Bene, il welfare civile, che nasce tra 300 e 400, ha esattamente questi presupposti: vivere è produrre, cioè bisogna mettere tutti nella condizione di produrre, non soltanto i capaci o soltanto i furbi, non soltanto quelli dotati intellettivamente o fisicamente, ma tutti. E questo è il motivo per cui s'inventa la divisione del lavoro: la divisione del lavoro s'inventa per consentire a tutti di lavorare perché tutti devono poter produrre, ovviamente produrre il bene comune. **Quali passi concreti dovremmo fare, cioè verso un recupero del welfare civile basato sul principio di sussidiarietà (perché la sussidiarietà è in qualche modo come il motore che fa mettere in moto la macchina del welfare civile) per modificare l'assetto istituzionale.**

Tre sono i punti:

PRIMO, dobbiamo cambiare il libro primo, titolo secondo del codice civile. Questa parte del codice civile è ancora quella del 1942. I giuristi costituzionalisti non hanno ancora sollevato il problema. La nostra carta costituzionale è contraddittoria rispetto al codice civile, perché la carta costituzionale è stata approvata dopo. Il libro primo del codice civile è quello che detta le norme sulle associazioni di vario tipo, le fondazioni, quel mondo che noi chiamiamo di terzo settore. Quella impostazione è ancora quella del regime concessorio, cioè in epoca fascista era lo stato, attraverso il prefetto, a dare il permesso di fare il bene ad un gruppo sociale; e si capisce, tutti i regimi dittatoriali devono controllare tutto, specialmente i corpi intermedi. Ma la Costituzione all'articolo II parla dei corpi intermedi della società. Abbiamo introdotto nel titolo V della costituzione del 2001 il principio di sussidiarietà, ma non si riesce ad applicarlo e non si capisce il perché. Considerate la legge 328 del 2000, una buona legge, quella che introduce per la prima volta i voucher, ma fanno fatica ad essere usati. Perché è contraddittoria rispetto al codice civile e siccome il codice civile è sovraordinato rispetto alle leggi di settore, allora la legge c'è, si possono introdurre i voucher da parte di enti locali, pubbliche amministrazioni; ma, di fatto, non si può, perché il modus operandi dei soggetti della società civile deve tener conto dei vincoli del codice. C'è già la proposta, non si deve partire da zero. La proposta giace nei cassetti del Parlamento, bisogna solo tirarla fuori.

SECONDO c'è da modificare le leggi di settore nei progetti perché devo identificare i soggetti della società civile portatori di cultura che ci sono, nelle città, nelle comunità. Io li posso vedere, ma come amministratore io non li posso vedere, perché non ho lo strumento giuridico che mi consente di riconoscerli. Ecco il passaggio dal regime concessorio al regime del riconoscimento: l'ente pubblico deve riconoscere quel che c'è, non concedere - bontà sua - perché è buono o buonista. Ecco perché ci vuole una legge che, dopo aver modificato il codice civile, detti norme specifiche a questo riguardo.

TERZO dobbiamo modificare la finanza: dobbiamo smetterla con l'idea che i corpi della società civile, cooperative sociali, facciano redistribuzione. Fanno produzione, non redistribuzione. Certo, producono con una logica diversa e con uno fine diverso, ma sono soggetti di produzione. E se loro sono soggetti di produzione, e quindi imprenditori, sociali e civili, allora hanno bisogno di finanze, altrimenti non è possibile continuare. Il credito è fondamentale, ma occorre anche il capitale di rischio, altrimenti nessun soggetto di certe dimensioni potrà finanziare le proprie iniziative. È per questo che dobbiamo dare vita ad un mercato dei capitali per questi soggetti, per dare ali concrete, cioè una borsa sociale che sia di appoggio a queste soggettività sociale (dalle cooperative, alle imprese, alle fondazioni, al volontariato) Se non si fa una borsa sociale difficilmente sarebbe possibile realizzare l'alleanza tra il mondo del non profit e il mondo profit. Fino ad adesso il mondo no profit è stato foraggiato con i soldi pubblici, ma adesso non ci sono più. Bisogna trovare nuove forme di alleanza e l'idea di Big Society va direttamente qui per attuare le cosiddette partnership sociali fra mondo no profit e mondo for profit, però serve lo strumento.

Come ricorda **Maurizio Sacconi**, la nostra politica fin dall'inizio, dall'assegnazione del 2008, è stata dedicata dal Libro Bianco sul futuro del modello sociale a questa idea di uno stato più societario. Le iniziative che abbiamo compiuto in questi anni sono state rivolte a sostenere i corpi sociali nella loro crescente capacità di organizzare risposte per le famiglie, per le persone per le imprese che un tempo venivano affidate allo stato. Ricordo il caso di Pomigliano, dell'industria, per dire quanto questo episodio, mi riferisco a Tokyo, abbia abitato un criterio dello stato più societario, che ha fornito aiuto pubblico per l'investimento nel mezzogiorno cercando invece questa volta un incentivo nelle persone, nelle organizzazioni che le rappresentano, in accordo con esse, perché questo garantisce una piena utilizzazione degli impianti e nello stesso tempo un incremento dei salari, attuato da quella misura che decidemmo nel primo consiglio dei ministri di Napoli, consistente appunto nella trattazione del 10% del salario collegabile agli elementi di produttività, che è così significativa dello stato capacitatore. Cioè è molto più conveniente investire le risorse nella spesa fiscale per stimolare le azioni industriali di tipo operativo che capacitano maggiormente la società, piuttosto che fare gli incentivi pubblici all'impresa che oltretutto oggi sono meno consentiti dalle regole che ci legano all'Unione e dai vincoli inesorabili di bilancio. Ma abbiamo in generale applicato una politica sociale in questo senso, abbiamo cercato di dare valore pubblico, riconoscimento pubblico nella dimensione pubblica al dono che in qualche modo era stato confinato alla dimensione privata. Abbiamo puntato ad una società che reagisce e che non rimane ad attendere l'intervento pubblico a condizioni di bisogno. Il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile e i giovani, per la formazione e l'istruzione, l'accordo del 7 marzo 2011 con le Parti Sociali per le prassi per la conciliazione vita/lavoro, si incardinano potentemente su questa nuova dimensione: sono strumenti per l'uso che potete trovare con bussole di orientamento alla traduzione in politiche attive che fanno partecipare attivamente integrandosi la società civile, economica, sociale e le istituzioni.

Sul sito www.lavoro.gov.it/consiglieraNazionaleParita ricco di materiale, peraltro linkato da Lorenzin. Nelle note una traccia di come nasce il Welfare.

Alessandra Servidori

Welfare europeo e i servizi alla persona (note)

Welfare europeo e italiano

Note a cura di Alessandra Servidori

21 aprile 2011

Nell'Europa continentale, le radici dello Stato sociale hanno seguito un percorso diverso rispetto a quello del Regno Unito. Inizialmente, a fianco del sorgere e del consolidarsi di un reticolo contrattuale e di un sistema embrionale di relazioni industriali si affermarono, anche nelle nazioni del continente, istituzioni di autotutela dei lavoratori finalizzate a garantire agli appartenenti alla comunità interessata (che aveva preso l'iniziativa) un minimo di tutela contro eventi determinanti una diminuzione della capacità lavorativa. Vennero istituite e si diffusero le **Società di mutuo soccorso** ovvero delle associazioni volontarie e private di lavoratori tese a realizzare la solidarietà tra gli associati, provvedendo, tramite le risorse raccolte con i contributi associativi, ad erogare prestazioni a quanti si trovassero in condizioni di bisogno. Il loro modello seguiva lo schema assicurativo: ma nelle mutue era generalmente eliminata la figura dell'intermediario-assicuratore nel senso che erano i soci a prendersi carico del rischio e delle sue conseguenze economiche. Ma le Società di mutuo soccorso, pur essendo un'esperienza importante per il mondo del lavoro e per l'affermazione del ruolo specifico del nascente sindacato dei lavoratori, avevano dei limiti oggettivi: rappresentavano un fenomeno elitario che finiva per coinvolgere solo i lavoratori meglio organizzati, più stabili e meglio retribuiti.

A cavallo del cambio di secolo hanno inizio gli interventi degli Stati liberali: in un primo momento attraverso provvedimenti che favorivano la costituzione delle società mutualistiche (per cui, tornando all'immagine del dna del welfare, nel contesto della società industriale prendeva forza il filone dell'autotutela collettiva). Ben presto, però, l'intervento si sostanziò nella imposizione di un obbligo assicurativo (nascevano le **assicurazioni sociali**) e nella definizione legislativa delle regole per il finanziamento e le prestazioni. Diversamente dal modello anglosassone in cui lo Stato era intervenuto in una logica inclusiva, finalizzata soprattutto a contrastare la povertà, i Governi continentali, in pratica, finirono per <nazionalizzare> (estendendone l'area di intervento e le funzioni) i soggetti istituiti dall'autotutela collettiva. Non sempre l'intervento dello Stato venne considerato positivo dalle organizzazioni sindacali e dai primi movimenti socialisti, anche perché sovente quelle iniziative erano rivolte ad indebolire il potere dei sindacati. L'atto di nascita del welfare di stampo continentale fu stilato da un grande statista conservatore e autoritario come Ottone von Bismark. Nel **1882**, infatti, in Germania fu istituito il primo sistema europeo di assicurazioni sociali.

Ebbe a dire con non poca lungimiranza il Cancelliere del Reich: "I mali della società non si curano soltanto con la repressione dei conati socialdemocratici, ma insieme con il positivo incremento del benessere dei lavoratori". L'esempio tedesco fu seguito negli anni successivi, tanto che, in Europa, nel 1914, prima della Grande Guerra, su 14 paesi 13 avevano un sistema assicurativo (o di assicurazione contro la responsabilità civile) in caso di infortunio, 12 per la malattia, 7 per la vecchiaia. I sistemi assicurativi erano 32 di cui 18 obbligatori.

Cenni sulle origini del welfare all'italiana

Anche nel nostro Paese le origini del sistema di sicurezza sociale seguirono il percorso delle forme di autotutela collettiva (le Società di mutuo soccorso) favorite dalla legislazione dello Stato liberale

(Legge n.3818/1886 a favore della mutualità volontaria). La dottrina identifica nella Legge 17 marzo 1898 n. 80 la pietra miliare dell'intervento dello Stato. Con quella legge, a fronte di un forte allarme sociale prodotto dal crescente numero degli infortuni sul lavoro, venne resa obbligatoria la stipula di un'assicurazione privata per la responsabilità civile (RC) del datore di lavoro. Fin qui nulla di particolare: si trattava di un'obbligazione contrattuale che il datore sottoscriveva con un operatore privato e con una struttura contrattuale anch'essa privata. Ma, ecco la nuova dimensione sociale, la copertura assicurativa non doveva riguardare solo la responsabilità del datore per l'evento infortunistico determinatosi, ma anche il **caso fortuito**, la **forza maggiore** e la **colpa non grave** del lavoratore.

I giuristi di scuola liberale dell'epoca inquadrarono il problema nella teoria del "**rischio professionale**": dal momento che il datore si avvantaggia del lavoro altrui deve assumersene anche i rischi. In pratica il vecchio principio del diritto romano del cuius commoda, eius incommoda. Anche in campo pensionistico lo Stato non tardò a farsi vivo.

Con Legge n. 350/1898 fu istituita la **CNP** (Cassa nazionale per la vecchiaia e l'invalidità degli operai) il progenitore dell'INPS (è stabilito l'obbligo di assicurazione per gli operai con bassi redditi). Con passare del tempo la tutela si allargò a nuovi soggetti fino al 1919 (legge n. 603) quando anche i datori furono associati al finanziamento.

La previdenza sociale nel periodo corporativo

Già alla fine del XIX secolo e nel primo ventennio del XX si era accentuato l'intervento dello Stato e il carattere pubblicistico/obbligatorio della tutela previdenziale. Ma sarà l'ordinamento corporativo a "coniugarsi" stabilmente e massicciamente con la tutela previdenziale e ad imprimerle un'impronta che neppure l'ordinamento democratico è mai riuscito a cancellare del tutto. Nell'**Ordinamento corporativo** la categoria era il pilastro dell'organizzazione dello Stato; datori e lavoratori collaboravano nelle corporazioni allo scopo di realizzare il superiore interesse dello Stato.

La **Disposizione XXVI della Carta del Lavoro** recitava: "La previdenza è un'altra manifestazione del principio di collaborazione. Il datore di lavoro e il prestatore d'opera devono concorrere proporzionalmente agli oneri di essa. Lo Stato, mediante gli organi corporativi e le associazioni professionali, procurerà di coordinare e di unificare, quanto il più possibile, il sistema e gli utenti della previdenza". È durante il periodo corporativo che vengono istituiti i grandi enti previdenziali pubblici (nel regime del c.d. parastato), in un contesto culturale completamente statalista (lo Stato era il massimo regolatore degli interessi collettivi, la funzione dei quali era rivolta a realizzare, in un contesto di collaborazione tra datori e lavoratori organizzati nelle corporazioni, il fine ultimo dello Stato stesso).

È bene notare, a questo punto, che la costruzione dei grandi apparati di welfare pubblico più che costituire l'attuazione pratica di una particolare ideologia ha rappresentato una risposta ai dei problemi insorti in una determinata epoca storica e a particolari condizioni socio-economiche. Il moderno Stato del benessere, invece, viene spesso collegato allo sviluppo della moderna democrazia di massa, anche come risposta alla crescente richiesta di eguaglianza socio-economica. Questa considerazione è in parte contraddetta dall'evoluzione storica. Nel dna del welfare c'è un po' di tutto. Tra le due grandi guerre mondiali del secolo scorso l'intervento dello Stato fu ovunque massiccio ed importante, nei Paesi democratici come in quelli totalitari. La costruzione di grandi sistemi obbligatori nacque come passaggio storico in una particolare fase economica (la società industriale di massa) e come risposta contingente alla crisi del 1929 allo scopo di fronteggiarne gli effetti.

Il Social Security Act (Usa) data 1935; l'istituzione dell'Inps (Italia) risale al 1933, mentre il Rapporto Beveridge (Regno Unito), considerato il vademecum del welfare state è del 1942. In sostanza, la cultura corporativa si collocò in soluzione di continuità (con un'impronta statalista che pose termine alle esperienze precedenti come espressione della libertà sindacale anch'essa conculcata) con i primi interventi pubblici nel campo della assistenza sociale di mano pubblica e si iscrisse in uno dei "modelli di solidarietà" che caratterizzano i sistemi di welfare, raggruppati dalla migliore dottrina secondo la seguente classificazione empirica:

- Modello lavoristico-occupazionale (Europa continentale):

il sistema tutela separatamente una o più categorie individuate in generale per il settore di appartenenza; le tutele sono dunque tendenzialmente differenziate e spesso riproducono le medesime differenze che si riscontrano nella vita lavorativa.

- Modello universalistico (mondo anglosassone ed Europa del Nord):

il sistema tutela tutti i cittadini i quali formano così un unico ambito di redistribuzione coincidente con l'intera comunità; le tutele sono tendenzialmente egualitarie.

Nella realtà i modelli (la loro impronta deriva più dalla evoluzione storica e che dalle scelte ideali e politiche) si sono contaminati nel tempo. Alcuni studiosi di modelli sociali (tra cui spicca certamente Maurizio Ferrera) si sono cimentati con una classificazione più accurata nei seguenti termini:

- universalistico puro: Finlandia, Danimarca, Norvegia, Svezia
- universalistico misto: Nuova Zelanda, Canada, Gran Bretagna
- occupazionale puro: Francia, Belgio, Germania, Austria
- occupazionale misto: Svizzera, Italia, Olanda.
- schemi residuali: Usa e Australia

Altre classificazioni chiamano in causa le tipologie di copertura e i target dei soggetti coperti, nonché le modalità di finanziamento. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto nello schema sottostante possiamo notare il sussistere dei due filoni costitutivi dei sistemi di welfare state: quello derivante dall'autotutela da parte dei soggetti interessati istituito sul modello assicurativo e sbocato poi nel regime delle assicurazioni sociali, quando lo Stato ha ritenuto di intervenire direttamente nel settore; quello derivante dai programmi di contrasto dell'esclusione sociale. Ambedue questi modelli (e gli ordinamenti che li contraddistinguono) diventano parte di un sistema di sicurezza sociale che risponde ad una più evoluta concezione della tutela propria degli Stati moderni.

Un sistema di welfare non nasce mai come Athena dalla mente di Zeus, in un giorno in cui il re degli dei aveva un feroce mal di testa, ma è quasi sempre la conseguenza di tante risposte che il Governi hanno inteso dare allo scopo di risolvere dei problemi pratici per la tutela dei cittadini e dei lavoratori. Alla fine, dunque, a fare la differenza è solo in disegno strategico in cui vengono collocati, in una determinata fase storica gli apparati e gli istituti che, nel tempo, hanno edificato il modello di protezione sociale vigente. A confermare tali considerazioni è sufficiente ricordare che i Padri costituenti del 1948, nel formulare l'articolo 38 della Carta, non avevano a disposizione niente di diverso, sul piano delle strumentazioni operative (ovvero degli "organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato"), rispetto a quanto il Paese aveva ereditato dal precedente ordinamento corporativo. Salvo ovviamente un nuovo *esprit de loi*.

Tipi di copertura

	Assistenza	Assicurazione sociale	Sicurezza sociale
Copertura	Marginale (indigenti)	Occupazionale (lavoratori)	Universale (tutti i cittadini)
Prestazioni	Specifiche	Contributive-retributive	Omogenee (spesso in cifra fissa)
Finanziamento	Fiscale	Contributivo	Fiscale

- **Modello Residuale:** lo Stato si limita ad interventi temporanei quando viene meno la risposta naturale del mercato e della famiglia;
- **Modello Remunerativo:** i programmi forniscono protezione in rapporto ai rendimenti lavorativi;
- **Modello Redistributivo:** sono fornite prestazioni universali, indipendenti dal mercato e dal bisogno.

Il disegno costituzionale

La vittoria delle grandi democrazie nella Seconda guerra mondiale divenne la matrice non solo di nuovi ordinamenti, ma anche di una più avanzata concezione dei diritti, politici, civili, economici e sociali, riassumibile nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (Onu 1948): "Ogni uomo, in quanto membro della società, ha diritto alla sicurezza sociale; ha diritto di ottenere, con provvedimenti nazionali e con la collaborazione internazionale e secondo l'organizzazione e gli strumenti tipici di ogni Stato, il godimento dei diritti economici, sociali e culturali indispensabili alla propria dignità e al libero sviluppo della propria personalità".

In Italia, la Costituzione repubblicana, in molti casi, provvede piuttosto a riallocare in un contesto democratico compiuto alcuni degli strumenti, delle strutture e degli ordinamenti ereditati dal periodo corporativo. È sicuramente il caso dell'articolo 39 della Costituzione, laddove, dopo aver solennemente affermato, nel primo comma, che l'organizzazione sindacale è libera, nei commi successivi vengono date risposte (oggettivamente diverse) ai temi che l'ordinamento corporativo aveva affrontato e risolto: quelli della rappresentanza e della rappresentatività e quello dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi. In sostanza, i padri costituenti scelsero di non tornare al modello sindacale pre-fascista, ma puntarono (inutilmente visto che l'articolo 39 non è mai stato applicato) a far evolvere in senso democratico e pluralista il modello ereditato dal corporativismo il cui bagaglio contrattuale era stato salvaguardato da un decreto luogotenenziale del 1994 e che divenne la base della contrattazione collettiva dell'Italia democratica. Il legislatore costituzionale tratteggiò, anche, i lineamenti generali di un modello di sicurezza sociale (che in realtà risentiva ancora delle impostazioni previgenti a prova che esiste necessariamente una continuità nelle principali funzioni della Pubblica Amministrazione anche quando il cambio di regime è radicale come può essere il ripristino di un sistema democratico) nell'articolo 38, di cui è opportuna una puntuale disamina:

1° e 4° comma: assistenza

È prevista la tutela di una situazione di necessità (disabilità, indigenza) in conseguenza della quale il cittadino non è in grado di provvedere a se stesso. Le finalità perseguite tendono ad evitare l'esclusione sociale (uno dei filoni classici del dna assistenziale) mediante il riconoscimento di un reddito e di diritti sociali nonché di misure che favoriscano l'accesso al lavoro.

2° e 3° comma: previdenza

Il primo di questi stabilisce che i lavoratori hanno diritto che siano "preveduti" ed "assicurati" mezzi adeguati alle loro esigenze nel caso in cui si verificano alcuni rischi meritevoli di protezione sociale; il secondo dispone che ai compiti indicati provvedano "organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato".

5° comma: previdenza e assistenza privata

Viene riconosciuto un ruolo alle forme private di previdenza ed assistenza non solo in quanto espressione del principio di libertà economica, ma come elemento integrativo di trattamenti pubblici necessariamente connotati da limiti quantitativi.

SCHEDA

Si arriva così ai concetti di assistenza e previdenza:

Assistenza: *all'origine generica funzione di tutela degli indigenti limitata alla disponibilità degli enti e dei soggetti erogatori. In seguito si assiste alla trasformazione da aspettativa e mero interesse a diritto (legge quadro n. 328/2000).*

Previdenza: *funzione specifica di tutela dei lavoratori imposta ai datori (rischio professionale) limitata ai soggetti protetti (i quali vantano un vero e proprio diritto soggettivo) e agli eventi previsti.*

Nel campo delle politiche sociali i settori della previdenza e dell'assistenza si distinguono, almeno sul piano concettuale, per il differente tipo di finanziamento: attraverso il gettito fiscale per l'assistenza, mediante il prelievo contributivo per la previdenza. Si tratta di una distinzione molto relativa in quanto il tipo di finanziamento non risponde sempre a criteri astratti ma a ragioni storiche. Ormai ovunque, anche nei modelli occupazionali, è rilevante l'intervento dello Stato nella previdenza, allo scopo di garantire le prestazioni laddove non è più sufficiente il prelievo contributivo. Tanto che – come vedremo in seguito – si è molto ridotta la stessa differenza tra tributi e contributi.

Per comprendere la differenza è sufficiente notare che, nel caso della previdenza, i diritti sono riconosciuti ai lavoratori hanno diritto alle classiche prestazioni previdenziali in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Al verificarsi di questi eventi lo Stato deve assicurare mezzi adeguati. Il concetto di adeguatezza è ben chiaro: sta a significare un trattamento superiore all'idea di minimo vitale (evocato dall'aggettivo <necessari> indicato nelle fattispecie assistenziali), ma comunque compatibile con le risorse disponibili. Le prestazioni assistenziali spettano al cittadino, purché inabile al lavoro (e quindi impossibilitato ad accedere al principale requisito della cittadinanza sociale) e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere, il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

Si nota immediatamente la differente intensità della tutela prevista per i cittadini e per i lavoratori; i primi non devono essere emarginati, ma inclusi; i secondi hanno il diritto ad essere "preveduti e

assicurati” con mezzi adeguati alle loro esigenze di vita al verificarsi di eventi che pregiudichino la loro capacità di lavoro. L’accezione lavoratori è ampia (dipendenti, autonomi, atipici, professionisti).

In sostanza, il modello di protezione sociale non è particolarmente innovativo. Il salto di qualità deriva dal fatto che l’articolo 38 deve necessariamente riferirsi ai principi generali della Costituzione, i quali dispongono sicuramente una nuova concezione dei diritti sociali quali parte integrante dei diritti di cittadinanza. Si prenda, dunque, il combinato disposto tra l’articolo 1 primo comma (‘L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro’) e l’articolo 4 (‘La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società’): si spiega così anche la <visione> di cui all’articolo 38, secondo il quale è il lavoro (quale concorso al benessere collettivo) il viatico dell’emancipazione sociale e dell’accesso ad un regime pieno di protezione previdenziale, riservando all’assistenza (articolo 38 primo comma) una funzione inclusiva, in grado o di condurre al momento in cui la persona possa accedere al lavoro e provvedere quindi a se stessa oppure di riconoscere ad essa una sorta di minimo vitale. Analoga impostazione è riconoscibile nel secondo comma dell’articolo 3 che è un altro caposaldo della Carta. “È compito delle Repubblica, recita l’articolo, rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Anche in questo caso è presente, pur in un contesto molto moderno ed avanzato dell’idea di cittadinanza, un maggior riconoscimento delle prerogative del lavoratore.

Alessandra Servidori

21 Aprile 2011

5 Maggio 2011

SUSTAINABLE BUSINESS - HOW WOMEN MAKE THE DIFFERENCE

Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, in collaborazione con l'Università Europea di Roma e con Fidelis International Institute

Intervento di Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di parità

Il mio contributo non sarà "liturgico" ma affronta, integrandosi all'attività dell'Ufficio nazionale della Consigliera Nazionale di parità, due argomenti /strumenti attuali di politiche attive per agire e guardare avanti nel contesto in cui ci troviamo ad operare, per ferma convinzione che ognuno deve fare la sua parte per contribuire al "bene comune"

*** Documento di economia e finanza**

Desidero partire dal documento di economia e finanza che non ha solo cambiato nome, ma ha una nuova sostanza. Prendiamo atto di un cambiamento rilevante della politica europea che trova riferimento coerente nel Def. La fase nuova che si apre, a meno di un mese di distanza delle decisioni del Consiglio europeo, si basa su di un coordinamento più stretto delle politiche economiche per la competitività e la convergenza.

Ancora una volta è la politica economica, per come si esprime nella impostazione dei conti pubblici, a guidare anche i processi di integrazione istituzionale della Ue. Ci auguriamo che l'afflato riformatore del Def, poiché anche impostato sui principi della solidarietà e sussidiarietà, porti in dote alla UE quel pezzo debole della Unione che riguarda la tradizione Cristiana e le radici del nostro Paese- che sono anche della comunità -che non hanno avuto la forza di essere ribadite nella Costituzione Europea. È la politica economica ad incidere sugli sviluppi delle stesse istituzioni ben più delle Carte dei diritti o della riorganizzazione degli ordinamenti politici e sono le radici della dottrina sociale della Chiesa ancora e sempre per cattolici e laici l'architrate. In sostanza, l'Europa può restare un 'nano' dal punto di vista politico, purché vadano avanti i processi di integrazione economica derivanti dal mercato comune (che deve aprirsi ai servizi) e dalla moneta unica (che presto sarà estesa ad altri Stati) e i valori della solidarietà e della sussidiarietà che ne qualificano il volano della reciprocità tra Stati.

Sono convinta che in questa prospettiva di una sistematica e sempre più intensa devoluzione di potere dagli Stati nazione ad una comune e sempre più politica entità europea stia anche la risposta più credibile e sostanziale alla crisi. Tanto che il 'cuore' del Def a mio avviso è concentrato in poche pagine, all'inizio del volume, nelle quali vengono indicate le idee - forza della nuova Europa e i compiti che ne derivano per l'Italia. Un tempo si diceva che i programmi sono bandiere piantate nella testa della gente. Non richiedono molti giri di parole ma poche idee semplici e precise. Il Def non è reticente e traccia con grande trasparenza il perimetro della azione di governo nei prossimi anni assumendo senza infingimenti o riserve mentali i vincoli europei. Mi sia consentito di leggere una frase-chiave del documento: 'Non vi sono più spazi per ambiguità, per incertezze: la politica di rigore fiscale non è temporanea, non è una conseguenza imposta da una congiuntura economica negativa, non è imposta dalla Europa, ma è invece la politica necessaria e senza alternative per gli anni a venire'. È da questa affermazione che conseguono come tanti corollari gli indirizzi centrali della politica del Governo.

1. Non sono possibili lo sviluppo economico ed equilibrio politico democratico senza stabilità e solidità della finanza pubblica;
2. L'equilibrio si realizza tanto dal lato della finanza pubblica quanto da quello della finanza privata;
3. L'unico messaggio trainante, nell'interesse del Paese, è che non esistono presupposti per una crescita duratura ed equa senza la stabilità del bilancio pubblico;
4. La crescita non si fa più con i deficit pubblici;
5. di qui l'impegno a raggiungere entro il 2014, come richiesto dalla Ue, un livello prossimo al pareggio di bilancio, da cui possa ripartire un sistematico incremento dell'avanzo primario allo scopo di ridurre il debito pubblico, il parametro che ha sostituito, nella disciplina europea, quel deficit che veniva preso a riferimento all'inizio del decennio. È in questo quadro che si innestano i capisaldi del Piano nazionale di riforme, che è necessario rispettare in questi due prossimi anni di governo di legislatura.

Alcune considerazioni. La prima riguarda la struttura del mercato del lavoro. Noi siamo attenti al dramma della disoccupazione giovanile e alle sue motivazioni di carattere strutturale di lungo periodo che chiamano in causa i percorsi formativi, i servizi per l'impiego e le tante distorsioni del mercato del lavoro. Siamo altrettanto consapevoli del fatto che sui giovani gravano tutte le esigenze di flessibilità necessarie al sistema. Sulle giovani generazioni, che pure dal 2000 al 2007 avevano trovato accesso al lavoro grazie alle leggi innovative di quegli anni e naturalmente alla Legge Biagi, è intervenuta pesantemente la crisi. Sono problemi questi che solo la crescita economica potrà risolvere adeguatamente senza dare l'illusione che bastino leggi più o meno illuminate, come spesso sembra ritenere qualcuno sbagliando.

Noi, come Ufficio nazionale della Consigliera di parità stiamo dando il nostro contributo con una impostazione internazionale e comunitaria, interministeriale e interistituzionale delle politiche per l'occupabilità femminile lavorando prioritariamente con la UE e i Ministri Sacconi, Carfagna, Brunetta e avendo raggiunto traguardi di mainstreaming straordinari perché ci siamo prima offerti di partecipare all'elaborazione delle norme e successivamente ci siamo imposti nella definizione dei regolamenti attuativi di tali norme.

È così infatti che siamo entrati a gamba tesa nell'elaborazione della programmazione della Commissione Europea, negli organismi previsti per la condivisione della strategia Lisbona 2015, nella programmazione triennale del Ministero del lavoro con indicazioni chiare sugli strumenti da adottare per l'occupabilità femminile (mai prima di allora previsti in una programmazione istituzionale), prima e successivamente abbiamo assunto il ruolo nel Piano Italia 2020 di responsabilità, nel punto tre relativo alle relazioni industriali di attivare l'Osservatorio Nazionale sulla Contrattazione, che oggi rappresenta lo strumento principale sul quale è stato incardinato l'Avviso comune sottoscritto dal ministro Sacconi e dalle parti sociali il 7 marzo scorso per dare corso ad accordi contrattuali di secondo livello per la tassazione agevolata prevista per la produttività aziendale e quindi al raggiungimento di conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

Noi stiamo lavorando in Commissione Consultiva prevista dal TU 81 /2008 sulla prevenzione e salute, sicurezza sul lavoro per individuare tutte le prassi utili ad azioni interne ai luoghi di lavoro declinate per il genere (come previsto dalla norma) compreso il rischio da stress lavoro/correlato.

Noi stiamo collaborando con indirizzi e percorsi formativi con CIVIT e la Scuola superiore della PA per lo sviluppo delle norme nella PA previste dalla Legge 5 sulla Riforma della Pa sulla trasparenza e valutazione delle performance, a sostegno dei CUG e degli OIV, strumenti operativi e attuati a sostegno della valutazione del lavoro femminile e della progressione di carriera nella PA. Iniziative

concrete sul territorio, in collaborazione con una partnership robusta composta da grandi Enti come Inail, CRI, dalle parti sociali, dagli enti locali, sulla rete p/p dell'incontro domanda /offerta di lavoro sul versante dell'orientamento al lavoro per i giovani, le giovani, le donne adulte che vogliono rientrare nel mercato del lavoro e soprattutto stiamo lavorando per implementare gli strumenti contrattuali che garantiscono la prevenzione, la sicurezza e la flessibilità organizzativa e quindi la conciliazione lavoro/famiglia.

Abbiamo uno strumento fondamentale che è stato sottoscritto da tutte le parti sociali e moltissime aziende che è rappresentato dalla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere. Tale strumento, promosso dai Ministri Sacconi e Carfagna, si sta sviluppando capillarmente attraverso un impegno straordinario della Rete delle Consigliere di parità territoriali.

Respingiamo però la rappresentazione di un mercato del lavoro devastato dalla precarietà. La grande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici, se alle dipendenze, ha un contratto a tempo indeterminato. Lavorano a tempo determinato il 7.6 % degli uomini e l'11.9% delle donne. I cocopro sono l'1% degli uomini e l'1,9% delle donne. I prestatori occasionali sono lo 0.3 % degli uomini e lo 0,5% delle donne.

E comunque i dati Istat ci danno una sostanziale tenuta dell'occupazione femminile, che peraltro noi registriamo sui nostri strumenti di monitoraggio , compreso l'Instant Book aggiornatissimo e correlato di commenti e focus, che tutti gli operatori del mercato del lavoro possono consultare sul nostro sito:

www.lavoro.gov.it\consigliernazionaleparita

Con il nostro Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mdl e adottate nelle aziende con impatti sulla occupabilità.

Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'Osservatorio è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mdl: noi stiamo attraversando questo momento di crisi prolungata e difficile ma ce la faremo se ognuno fa la sua parte.

È da una analisi degli strumenti (CIG-CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle camere di Commercio, di clic lavoro-ecc) che si costruisce il circuito virtuoso della tenuta e rilancio degli strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato chiede; contratti di apprendistato.

L'Osservatorio Nazionale ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione:siamo in grado di rappresentare la bussola di riferimento per sviluppare sul tavolo del Ministro Sacconi con le parti sociali l'avviso comune del 7 marzo scorso che ha identificato i blocchi di strumenti materia di accordo tra le parti: come declinare i congedi parentali, le flessibilità di orario di lavoro, il telelavoro, i fondi bilaterali, ecc.

*** L'ACCORDO CON LE REGIONI DEL 20 APRILE 2011**

Conformemente alle indicazioni comunitarie per superare il disallineamento formativo e professionale tra competenze richieste dalle imprese e quelle effettivamente rese disponibili dal

mercato del lavoro, è prevista la diffusione delle informazioni sui fabbisogni di competenze, mentre a supporto della circolazione delle informazioni su domanda e offerta di lavoro, si punta sulla valorizzazione del sistema di ricerca di impiego, incrociato con il sistema informativo dei percettori dell'Inps.

L'accordo del 20 aprile rappresenta una chiara assunzione di responsabilità, da parte dello Stato e delle Regioni. Un impegno maggiore in direzione di un effettivo legame tra la partecipazione ai percorsi di politiche attive e il godimento delle misure di sostegno al reddito. L'accordo per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il biennio 2011-2012, oltre a stabilire una nuova ripartizione dell'impegno di copertura dei trattamenti di sostegno al reddito, ora definito nel 60% a carico dello Stato e nel 40% a carico delle Regioni, modifica la precedente proporzione consistente nel 70-30%.

L'Intesa conferma, nel rispetto della nuova ripartizione, lo stanziamento previsto dalla Legge di Stabilità di 1 miliardo di euro per gli interventi a sostegno del reddito, a cui si aggiungono 600 milioni di residui del biennio 2009-2010. Le Regioni, invece, concorreranno con la parte non utilizzata dello stanziamento di 2.2 miliardi di euro, fino ad esaurimento. Tuttavia, nel caso le esigenze superassero le risorse disponibili, il Governo garantirà l'ulteriore copertura con risorse proprie e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

In piena crisi economica, i nostri strumenti di sospensione del rapporto di lavoro hanno permesso di contenere il livello di disoccupazione, dimostrando un'inaspettata efficacia nel gestire la crisi e consentendo, da una parte, alle aziende di conservare e preservare il proprio capitale umano, dall'altro, ai lavoratori di salvaguardare buona parte del proprio reddito. Le novità introdotte dal nuovo accordo Stato – Regioni, nonché gli orientamenti fin qui sperimentati, potrebbero consentire una riflessione strutturata su quella riforma degli ammortizzatori sociali che, proprio nelle esperienze realizzate, potrebbe trovare ispirazione in direzione di un impianto più organico ed efficiente.

La nuova fase nella gestione della crisi punta soprattutto sul ricorso a competenze qualificate e specifiche e l'Intesa firmata dal Governo e dalle Regioni si pone proprio in questa prospettiva: le politiche della formazione dovranno essere "progettate in funzione della finalità della politica attiva, ricollocazione in caso di lavoratori in Mobilità in deroga e conservazione del posto di lavoro in caso di lavoratori in Cassa integrazione in deroga, e dei fabbisogni di competenze dai settori, dalle imprese e dai mercati del lavoro e della occupabilità delle persone, anche valorizzando gli strumenti di programmazione integrata per potenziare le sinergie tra politiche di sviluppo, occupazionali e formative".

L'Intesa conferma, inoltre, l'impegno delle Regioni a rendere effettiva l'accettazione di un lavoro congruo o di un percorso di ricollocazione per i lavoratori licenziati o sospesi per cessazione di attività o procedure concorsuali e a segnalare all'Inps i lavoratori che, senza giustificato motivo, rifiutano un'offerta di lavoro congrua o i percorsi di formazione. Rinnovato slancio, è riservato alle politiche attive, che secondo l'accordo devono essere «coerenti con percorsi innovativi di riconversione e ristrutturazione aziendale e con i fabbisogni di competenze e professionali dei mercati del lavoro e dei sistemi di impresa». Esse hanno il fine principale di facilitare il ricollocamento dei lavoratori per evitare il formarsi di bacini di disoccupazione di lunga durata.

L'Intesa tra Stato e Regioni intende confermare ed estendere, previa verifica con le parti sociali, l'Intesa del 17 febbraio 2010 sulle Linee guida per la formazione. Infatti, ribadisce l'importanza del coinvolgimento dei servizi competenti nei processi di definizione e di attivazione delle politiche attive e in particolare delle politiche formative, affidando loro un ruolo chiave nei processi di riqualificazione e di ricollocazione dei lavoratori, e il ricorso ai fondi interprofessionali e agli enti

bilaterali nelle politiche attive e nella formazione. Su questo fronte noi abbiamo da percorrere una autostrada insieme per l'occupabilità femminile.

È interessante ragionare su cosa e come dobbiamo muoverci: perché a fianco dei dati Istat sulla crisi occupazionale non si rendono noti anche i dati di Unioncamere elaborati da Censis? Sono oltre 60.000 i posti di lavoro manuali che rischiano di rimanere vacanti.

Con 8 milioni 357mila occupati nel 2010 il lavoro manuale continua a rappresentare uno dei pilastri del nostro mercato del lavoro, interessando ben il 36,6% degli occupati del Paese. Si tratta di un universo complesso di mestieri, all'interno del quale si trovano artigiani e operai specializzati (4 milioni 264mila occupati), addetti agli impianti (1 milione 798mila) e lavoratori a bassa o nulla qualificazione (2 milioni 295mila).

Tra i lavori più diffusi, vi sono gli addetti alle pulizie (969.580), muratori, carpentieri e ponteggiatori (705.126), autisti e camionisti (588.262), meccanici, gommisti e carrozzieri (511.636), piastrellisti, idraulici ed elettricisti (472.435), operai agricoli specializzati (354.325).

È quanto emerge dalle elaborazioni effettuate dal Censis nell'ambito di un'attività istituzionale volta a delineare le nuove opportunità dei lavori tecnico-manuali. Mestieri che gli italiani sono sempre meno disposti a svolgere, lasciando ai lavoratori stranieri nuove opportunità di lavoro e di impresa.

Tra il 2005 e il 2010, infatti, a fronte di un crollo del numero di lavoratori italiani occupati in lavori manuali (-847mila, con un decremento dell'11,1%), aumenta quello dei lavoratori stranieri (+718mila, con una crescita dell'84,5%). Un vero e proprio «effetto sostituzione», considerato che, fatti 100 i lavoratori manuali, l'incidenza degli stranieri è passata, nel corso degli ultimi cinque anni, dal 10% al 18,8%, raggiungendo quota 52% tra gli addetti ai servizi di pulizia, il 32% tra gli addetti del settore edile, il 30% tra le figure non qualificate che lavorano nel turismo. Mestieri a vocazione sempre più straniera e sempre meno giovanile. Tra i lavoratori manuali diminuisce, infatti, la presenza di giovani under 35, che passano dal 34,3% al 27,6%, mentre cresce quella degli over 45, dal 34,2% al 40,2%. **Si mantiene stabile la presenza femminile, che risulta ancora minoritaria (24,8%).**

Il mercato dei lavori manuali non sembra conoscere crisi. Stando alle previsioni di assunzioni delle aziende, il 43,1% di quelle programmate per il 2010 (vale a dire 238mila nuovi posti di lavoro) avrebbe interessato questa tipologia di lavoratori, e in particolare gli addetti ai servizi di pulizia (su 100 previsioni di assunzione, 8 sono destinate a tali figure), muratori (5%), conduttori di camion e macchine (2,6%).

Per molti di questi mestieri, le aziende incontrano difficoltà a reperire le figure necessarie: sono più di 60mila i posti di lavoro che rischiano di restare vacanti, perché le aziende non trovano persone disposte a svolgere tali lavori o per la scarsa preparazione di quelle individuate. Circa 36mila riguardano operai specializzati, e in particolare muratori in pietra (6.505 posti), meccanici (3.596), elettricisti (3.408), idraulici (2.469), meccanici e montatori di macchinari (2.330); altri 15mila i conduttori di impianti, soprattutto camionisti (2.753) e conduttori di macchine per il movimento terra (1.769); e 9mila lavori non qualificati, tra cui soprattutto personale per le pulizie (4596).

SUL VERSANTE DEL LAVORO FEMMINILE IN QUESTE ULTIME ORE IMPORTANTI NOVITÀ:

- **Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio il regolamento e le nuove norme di attuazione dell'art 9 della legge 53/2000, con successivo avviso di finanziamento con la domanda per la presentazione dei progetti per avere accesso ai finanziamenti per orari flessibili che consentono ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti, inclusi i dirigenti e i**

lavoratori autonomi, di fruire di particolari forme di flessibilità oraria e organizzazione del lavoro.

Dallo studio della banca di Italia nel 2009 il 28 % delle lavoratrici dipendenti era in part time, contro il 5% dei maschi; sono pochi i padri che richiedono i congedi parentali facoltativi previsti dalla legge 53 del 200 e la combinazione di costo e qualità è rilevante nel determinare la propensione delle famiglie all'uso degli asili nido: tuttavia il 58% delle famiglie dichiara di escludere per libera scelta l'affido all'asilo.

- **Tavolo con le parti sociali per l'apprendistato su tre livelli identificato come un contratto a tempo indeterminato:** il contratto che consente la qualifica professionale per i giovani senza diploma, quello di mestiere che si conclude con la verifica della specifica competenza professionale, quello di alta professionalità e di ricerca per conseguire il titolo universitario o di scuola secondaria superiore o praticantato professionale o dottorato di ricerca. Finanziando questa norma con i fondi interprofessionali ma anche coinvolgendo le regioni: il cofinanziamento per avere un veicolo privilegiato per under 30 al mdl, dotato di un incentivo per le imprese a chi apre le porte per imparare un mestiere. I fondi ci sono, infatti le regioni a dicembre 2010 hanno impegnato solo il 26,2 % delle risorse disponibili del fondo sociale europeo 2007/ 2013 che ammontano a 15 miliardi.
- **Occupazione femminile:** Un interessante studio della Banca d'Italia per quanto riguarda gli effetti di disincentivo della struttura fiscale sulla partecipazione femminile, un segmento particolarmente importante ai fini del raggiungimento degli obiettivi occupazionali UE 2020, l'analisi ha mostrato che il conflitto tra le esigenze di sostenere il reddito delle famiglie e l'ampliamento dell'occupazione femminile è, a parità di gettito, meno forte per alcuni schemi fiscali e più marcati per altri. La simulazione di schemi fiscali alternativi infatti è interessante: si è analizzato la tassazione congiunta, la tassazione di genere, il credito di imposta per le retribuzioni basse, con importanti simulazioni.

Tassazione congiunta (quoziente familiare) reddito familiare diviso per coefficienti ma gli effetti sulla partecipazione delle donne sono modesti, tassazione di genere, tassare più gli uomini delle donne, introdurrebbe elementi di iniquità, tassazione a credito di imposta per le retribuzioni più basse: agendo come sussidio, il credito d'imposta ha, a differenza delle detrazioni, un effetto positivo sui redditi medio bassi e rappresenta un sostegno all'offerta di lavoro part time o meno retribuiti.

Dunque bisogna lavorare e insieme (e tanto) per riposizionare i percorsi formativi e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per giovani e donne.

L'Osservatorio e la Carta delle Pari opportunità e l'uguaglianza nel lavoro rappresentano gli strumenti sui quali incardinare la nostra presenza nelle aziende pubbliche e private perché, con la Carta, nei suoi dieci punti sottoscritti dalle parti e oggetto di iniziativa sui territori, si sensibilizza e si accompagnano la programmazione di interventi sul luogo di lavoro per migliorare il benessere organizzativo, naturalmente conoscendo i percorsi e gli strumenti a disposizione per intervenire nel mercato del lavoro locale.

Insieme dunque per superare gli ostacoli assumendoci la responsabilità di agire senza attendismi o inutili catastrofismi.

Alessandra Servidori
5 Maggio 2011

Roma 12-15 maggio 2011-

VI Giornata nazionale del malato oncologico

FAVO – Federazione Italiana delle Associazioni di Volontariato in Oncologia

Intervento del 12 maggio di ALESSANDRA SERVIDORI, Consigliera Nazionale di Parità

La contrattazione collettiva, sia nel settore pubblico che nel settore privato, ha ampliato la sfera di tutele concesse dalla normativa prevista dall'art 46 legge 2003, legge Biagi ai lavoratori ammalati o a coloro che si occupano della cura di familiari colpiti da gravi patologie.

Recentemente l'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali proposto dal Ministro Sacconi il 7 Marzo, è fondamentale convenendo le parti che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

L'impegno di FAVO ci ha visti immediatamente proattivi ed oggi siamo al suo fianco per portare in dote tutto il contributo possibile al sostegno di attività utili alle lavoratrici e ai lavoratori ,nonché alle loro famiglie,per prevenire e dare migliori possibilità per curarsi a chi incontra la malattia.

Le parti convengono sull'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole,incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello; tenendo conto che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;

Alcuni punti fondamentali dell'avviso comune ci offrono strumenti per intervenire: Lavoro a tempo parziale

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno, possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);

Congedi parentali

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Welfare aziendale

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;

Nei rinnovi contrattuali l'attenzione nei confronti delle malattie gravi si è manifestata soprattutto per le materie solitamente rimandate alla contrattazione collettiva, quali gli istituti dei permessi **per malattia, le aspettative, ma soprattutto il calcolo del periodo di comperto**.

Una pregevole tesi di laurea di Rosa Rubino ha analizzato compiutamente la panoramica contrattuale. Alcuni contratti prevedono clausole specifiche per i lavoratori interessati da patologie gravi, che richiedono terapie salvavita, come quelle oncologiche. I contratti, distinti in base al settore, privato e pubblico di riferimento, sono stati raggruppati per voci dell'istituto e affinità.

La prima osservazione da sottolineare è che alcuni benefici della Legge Biagi sono stati immediatamente recepiti in alcuni rinnovi contrattuali già dal 2004, Abbigliamento, industria e via via la norma si è sviluppata migliorando sensibilmente le condizioni di lavoro e le prestazioni in coincidenza con i rinnovi contrattuali in scadenza e poi sottoscritti dalle parti sociali.

Attraverso una elencazione distinguendo tra i Settore privato e pubblico e per materia si possono evidenziare alcune specificità interessanti:

Agevolazioni per il passaggio all'orario part-time

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In questo senso agevolazioni sono previste dal Contratto Abbigliamento, Abbigliamento (industria) già nel Ccnl 28 maggio 2004, migliorato nel Ccnl 22 luglio 2008;

Tessile nell'ultimo rinnovo 2010-2013 ha migliorato il tetto di accesso al PT

- Agenzie di assicurazione (SNA e UNAPASS): Ccnl 5 luglio 2007;
- Agricoltura (impiegati): Ccnl 4 giugno 2008;
- Alimentari (artigianato): Ccnl 23 novembre 1998, integrato dall'accordo del 24 gennaio 2008;
- Alimentari (industria): Ccnl 21 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008;

Alimentaristi nell'ultimo rinnovo 2009 -2012 ha migliorato il periodo a pt

- Allevatori e consorzi zootecnici: Ccnl 4 ottobre 2007;
- ANFFAS: Ccnl 3 agosto 2004;
- Assicurazioni (società di assistenza): cnl 17 settembre 2007, come integrato nel 27 marzo 2009 settembre 2010;
- Autoscuole: Ccnl 25 luglio 2008;
- AVIS Ccnl 27 settembre 2004;
- Calzaturieri (industria): Ccnl 18 maggio 2004, come integrato dal Ccnl 2 luglio 2008; - Calzaturieri (piccola industria): Ccnl 24 giugno 2004;
- Chimici farmaceutici (industria) Ccnl 10 maggio 2006 come integrato dall'accordo di rinnovo del 18 dicembre 2009;
- Commercio (Confcommercio): Ccnl 18 luglio 2008;
- Commercio (Confesercenti): Ccnl 6 luglio 2004;
- Commercio (cooperative di consumo): Ccnl 14 luglio 2009;
- Consorzi agrari: Ccnl 22 dicembre 2009;
- Enti culturali turistici e sportivi (federculture): Ccnl come integrato dall'accordo di rinnovo 7 luglio 2009;

- Grafici, editoriali (artigiani): Ccnl 28 marzo 2007;
- Grafici, editoriali (piccola industria): Ccnl 12 aprile 2006;
- Istituzioni socio-assistenziali (UNEBA): Ccnl 27 maggio 2004;
- Lavanderie e tintorie: Ccnl 16 dicembre 2003 e art. 48 Ccnl 17 dicembre 2007;
- Magazzini generali: Ccnl 9 novembre 2006;
- Metalmeccanici (cooperative): Ccnl 16 luglio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 giugno 2010;
- Metalmeccanici (industria): Ccnl 20 gennaio 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 ottobre 2009
- Metalmeccanici (piccola industria): Ccnl 7 luglio 1999, come modificato dall'accordo di rinnovo del 3 giugno 2010;
- Nettezza urbana: Ccnl 30 giugno 2008;- Nettezza urbana (aziende municipalizzate): Ccnl 22 dicembre 2004 e Ccnl 30 giugno 2008; - Nettezza urbana (aziende private): Ccnl 5 aprile 2008;
- Occhiali (industria): Ccnl 27 maggio 2004 e Ccnl 9 aprile 2008;
- Ombrelli e ombrelloni (industria): Ccnl 4 settembre 2008;
- Panificatori (artigianato): Ccnl 23 novembre 1998, come integrato dall'accordo di rinnovo del 24 gennaio 2008;
- Pelli e cuoio (piccola industria): Ccnl 24 giugno 2004, come integrato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2008;
- Pelli e cuoio (industria): 39 Ccnl 21 maggio 2004 e art. 39 Ccnl 1 luglio 2008;
- Penne, matite e spazzole (industria): Ccnl 8 giugno 2004, come integrato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2008;
- Pompe funebri: Ccnl 15 luglio 2005;
- Pompe funebri (aziende municipalizzate): art. 10 Ccnl 28 settembre 2006;
- Poste italiane: art. 25 Ccnl 13 gennaio 2006, come integrato dall'accordo di rinnovo del 11 luglio 2007;
- Radiotelevisioni private (imprese minori): art. 45 Ccnl 27 aprile 2005;
- Retifici meccanici da pesca: Ccnl 4 luglio 2000, come modificato e integrato dall'accordo di rinnovo 15 giugno 2004;
- Scuole materne (FISM): Ccnl 26 ottobre 2007;
- Scuole private (A.N.I.N.S.E.I./Assoscuola): Ccnl 5 maggio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo 17 giugno 2008;
- Scuole religiose (AGIDAE): Ccnl 4 giugno 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 28 ottobre 2010;
- Studi professionali non ordinistici: Ccnl 20 aprile 2005;
- Trasporto, facchinaggio (cooperative): Ccnl 9 novembre 2006;
- Trasporto e spedizione merce (artigianato): Ccnl 9 novembre 2006;
- Trasporto e spedizione merci (Confetra e FAI): Ccnl 9 novembre 2006.

Esenzione dall'effettuazione di ore di lavoro supplementari

I contratti stabiliscono che il lavoratore si può esimere dall'effettuazione di ore di lavoro supplementari laddove debba assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, e costoro siano affetti da gravi malattie o siano portatori di handicap, o nel caso di precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lettera t, d.lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche.

- Alimentari (industria): Ccnl 6 maggio 2004;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008.

Computo del periodo di comporto

Sono numerosi i contratti che prevedono disposizioni specifiche sulle assenze, che vanno o meno ad influire sul periodo di comporto. Eterogenee nella forma, tali disposizioni sono comunque confrontabili e raggruppabili in quanto al contenuto, che è simile. Stabiliscono, infatti, che nel caso delle patologie gravi che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie – debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi. I predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi ai fini del computo del periodo di comporto.

- Alimentari (cooperative): Ccnl 22 luglio 2003, come sostituito dall'accordo di rinnovo del 8 ottobre 2009;
- Alimentari (industria): Ccnl 21 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): art. 36 Ccnl 17 aprile 2008;

Alimentaristi – agroalimentari nel recente rinnovo 2009-2012 ha migliorato il periodo di comporto

- ANAS: Ccnl 18 aprile 1996, come integrato nel Ccnl 18 dicembre 2002;
- Case di cura private ARIS (personale non medico): Ccnl 19 gennaio 2005;
- Consorzi ed enti di sviluppo industriale: Ccnl 26 settembre 2006;
- Formazione professionale convenzionata: Ccnl 25 gennaio 2008;
- Scuole Materne (FISM): Ccnl 26 ottobre 2007;
- Telecomunicazioni: a Ccnl 3 dicembre 2005 e art. 36 Ccnl 23 ottobre 2009;
- Tessili (industria) Ccnl 28 maggio 2004 e Ccnl 9 luglio 2008;
- Tessili (piccola industria): Ccnl 8 luglio 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 22 luglio 2010;
- Vetro: Ccnl 29 novembre 2002, come integrato dall'accordo di rinnovo del 9 dicembre 2010.

Ipotesi particolari di calcolo del periodo di comporto

Alcuni contratti si caratterizzano per peculiari disposizioni sul computo del periodo di comporto.

- Aeroporti, trasporto aereo: Ccnl 8 luglio 2010 (per quadri, impiegati, operai) e art. 33 Ccnl 26 gennaio 2010 (per il personale di terra) che, volendo differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono per i lavoratori affetti da gravi patologie come quelle oncologiche, il raddoppio dei limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico.

Prevedono un aumento del periodo di comporto, in caso di patologie oncologiche:

- Fabbricerie: art. 54 Ccnl 6 luglio 2007
- Lavanderie e tintoria: Ccnl 17 dicembre 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 dicembre 2009
- Ombrelli e ombrelloni (industria): Ccnl 4 settembre 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo 26 luglio 2010
- Scuole private (ANINSEI – ASSOSCUOLA): Ccnl 5 maggio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo 17 giugno 2008.

Conservazione del posto

- Stabiliscono che è conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche debitamente accertate e certificate, i seguenti contratti:
- Agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo 27 luglio 2007;
- Alberghi (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;

- Alberghi Diurni (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo 27 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 14 ottobre 2010;
- Campeggi e villaggi turistici (Confcommercio): art. 166 Ccnl 19 luglio 2003, come modificato con l'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Catene alberghiere: Ccnl 18 ottobre 1995, come modificato ed integrato dall'accordo di rinnovo del 3 febbraio 2008;
- Ceramica (artigianato): Ccnl 23 luglio 1988, come integrato dall'accordo di rinnovo del 29 aprile 2008;
- Gomma, plastica (piccola industria): Ccnl 17 giugno 2004;
- Pubblici esercizi: del Ccnl del 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Stabilimenti balneari (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Tessili (piccola industria): Ccnl 4 marzo 2005, come integrato dall'accordo di rinnovo del 22 luglio 2010;
- Turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Turismo (Federturismo): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 3 febbraio 2008.

Aspettativa generica e/o prolungata

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, i seguenti contratti collettivi stabiliscono che possa essere richiesto un periodo di aspettativa.

- Agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Alberghi (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Alberghi Diurni (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo 20 febbraio 2010;
- ANAS: Ccnl 18 aprile 1996, come integrato nel Ccnl 18 dicembre 2002
- Campeggi e villaggi turistici (Confcommercio): art. 166 Ccnl del 19 luglio 2003, come modificato con l'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007 e con l'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Chimici farmaceutici (piccola industria): Ccnl del 17 dicembre 2009;
- Commercio (Confcommercio): Ccnl del 18 luglio 2008;
- Commercio (Confesercenti): Ccnl del 23 luglio 2008;
- Metalmeccanici (cooperative): Ccnl del 16 luglio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008;
- Metalmeccanici (industria): Ccnl del 20 gennaio 2008;
- Pulizia urbana (aziende private): Ccnl del 1 dicembre 2004 e art. 45 Ccnl 5 aprile 2008;
- Pubblici esercizi (Confcommercio): Ccnl del 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Scuole religiose (AGIDAE): Ccnl del 4 giugno 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 28 ottobre 2010;
- Stabilimenti balneari (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010;

- Turismo (Confcommercio): Ccnl del 19 luglio 2003 Ccnl, come modificato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010,
- Turismo (Confesercenti): Ccnl del 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 4 marzo 2010;
- Vigilanza privata (cooperative): art. 125 del Ccnl 2 maggio 2006;

Agevolazioni nello svolgimento dell'orario di lavoro

- AIAS: Ccnl 29 luglio 2005.

Il contratto stabilisce che le aziende favoriranno un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, come la chemioterapia, secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio.

Esenzione dal lavoro notturno

Non sono tenuti a prestare lavoro notturno i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa.

- Enti culturali, turistici e sportivi (Federculture): Ccnl 21 marzo 2005, come modificato dall'accordo di rinnovo del 7 luglio 2009.

Sospensione clausole flessibili

È riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche, in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione, rientranti nella seguente elencazione tassativa, ove ne sia dimostrabile da parte del lavoratore l'incompatibilità con lo spostamento e con l'ampliamento dell'orario di lavoro e assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL.

- Imprese portuali: Ccnl del 22 dicembre 2008.

Permessi per i caregivers

Alcune previsioni contrattuali stabiliscono tutele per i caregivers, come quella seguente, secondo la quale, nel caso di patologie gravi del figlio convivente, fra cui quelle che richiedono terapie salvavita, debitamente accertate e certificate, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli previsti ordinariamente.

- Alimentari (piccola industria) art. 13 Ccnl del 17 aprile 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 14 ottobre 2010.

Vi sono poi alcuni contratti che attraverso la contrattazione integrativa rappresentano alcuni esempi virtuosi di contratti integrativi che si occupano delle problematiche connesse alle patologie oncologiche, a dimostrazione delle potenzialità e del ruolo attivo che possono svolgere le parti sociali.

Riconoscimento parte economica

Alcuna decurtazione viene operata sul salario variabile per i giorni di assenza dovuti a malattie richiedenti terapie salvavita.

- Vigilanza Privata (Istituti), contratto territoriale regionale 19 marzo 2009, art. 16, contratto collettivo integrativo regionale di lavoro per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte

Computo del periodo di comporta

In caso di tipologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricoveri ospedalieri o di dayhospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

- Vigilanza privata (istituti), contratto territoriale provinciale 25 settembre 2008, contratto integrativo di secondo livello per istituti di vigilanza operanti nella Città e Provincia di Padova;
- Vigilanza privata (istituti), contratto territoriale provinciale 23 novembre 2007, contratto integrativo provinciale di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza privata operanti nella Città e Provincia di Vicenza;
- Forestali ed agrari, contratto territoriale regionale 3 giugno 2002, accordo per il rinnovo del contratto aziendale degli impiegati e operai forestali dipendenti dalla Regione autonoma Valle d'Aosta;
- Forestali ed agrari, contratto territoriale regionale 11 gennaio 2008, contratto regionale per gli operai e gli impiegati forestali della regione Valle d'Aosta integrativo del Ccnl 6 marzo 1995.

Prolungamento del periodo di comporta

È previsto un ulteriore periodo di comporta di sei mesi per i dipendenti sottoposti a terapie salvavita in aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato superiori a 5.:

- Agricoltura (operai), accordo territoriale provinciale 16 ottobre 2008, accordo per il rinnovo del contratto territoriale provinciale di lavoro degli operai agricoli di Asti.

Devoluzione multe

Le multe previste dalle norme disciplinari del Ccnl sono devolute all'istituto per la ricerca sul cancro.

- Turismo (Confcommercio), contratto territoriale provinciale 25 agosto 1997, del contratto integrativo provinciale del Ccnl dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio) per la provincia di Imperia.

Permessi

Possono essere concessi brevi permessi retribuiti ai dipendenti per partecipare a programmi di prevenzione connessi a patologie oncologiche e citologiche. Permessi non retribuiti o, in alternativa, un'aspettativa non retribuita per un massimo di tre mesi possono essere utilizzati per prestare assistenza a familiari con malattie gravi, purché debitamente certificati. In questi casi è possibile anche una diversa articolazione dell'orario, ad es. il part-time.

- Grafici, editoriali (artigianato), contratto territoriale regionale 24 settembre 1996, art. 4 contratto territoriale regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane grafiche ed affini dell'Emilia Romagna;
- Grafici, editoriali (artigianato), contratto territoriale regionale 30 aprile 2001, art. 4 contratto Trasporti aerei 2010-2011
- Metalmeccanici 2010-2012 che hanno migliorato i permessi per le assenze per malattia

Anche il settore pubblico in un periodo differenziato rispetto al recepimento della Legge Biagi ha provveduto ad applicare nella Pubblica Amministrazione la norma, anche se già precedentemente alla legge del 2003 già nel 1995 e successivamente è intervenuto sulle assenze per gravi patologie

Periodo di comporta e computo delle assenze

Il dettato delle norme contrattuali, in questo caso, è sostanzialmente simile in ogni settore e/o comparto. Si stabilisce che il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi nove mesi di assenza, con variazioni, tra un contatto e l'altro, circa il calcolo delle indennità accessorie percepibili.

Per i successivi nove mesi sono previste progressive diminuzioni percentuali della retribuzione inizialmente percepita. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, e pertanto, non influiscono sulla maturazione del periodo di comportamento, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenza Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.

- Comparto Ministeri: Ccnl 16 maggio 1995, come integrato ,e modificato dall'art. 6, comma 1, Ccnl del 16 maggio 2001;
- Comparto enti pubblici non economici: Ccnl del 6 luglio 1995, come integrato Ccnl del 14 febbraio 2001 e Ccnl del 1° ottobre 2007;
- Comparto agenzie fiscali: Ccnl del 28 maggio 2004;
- Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri: Ccnl del 17 maggio 2004;
- Comparto CNEL: Ccnl del 14 febbraio 2001;
- Comparto ENAC: Ccnl registro aeronautico italiano del 14 luglio 1997, come integrato Ccnl del 19 dicembre 2001;
- Dirigenza Ministeri - Area I: Ccnl del 21 aprile 2006;
- Dirigenza enti pubblici non economici e Agenzie fiscali - Area VI della dirigenza: del Ccnl del 1 agosto 2006;
- Dirigenza Presidenza del Consiglio dei Ministri - Area VIII: Ccnl del 13 aprile 2006;
- Dirigenza CNEL: Ccnl del 19 gennaio 2007;
- Dirigenza ENAC: Ccnl del 30 maggio 2007;
- Comparto Regioni ed autonomie Ccnl del 6 luglio 1995, come integrato Ccnl del 14 settembre 2000 e dall'art. 13 del Ccnl del 5 ottobre 2001;
- Dirigenza Regioni ed autonomie locali – Area II: Ccnl del 10 aprile 1996, Ccnl del 12 febbraio 2002
- Segretari comunali e provinciali: Ccnl del 16 maggio 2001
- Comparto sanità: Ccnl del 1 settembre 1995 come integrato dall'art. 11 del Ccnl integrativo del 20 settembre 2001
- Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale, Area III: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004, Dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale, Area IV: del Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004;
- Comparto scuola: art. 17, comma 9, del Ccnl del 29 novembre 2007.

Aspettativa successiva alla maturazione del periodo di comportamento

In tutti i contratti citati, tranne che in quello del comparto sanità, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa – e di quella medico-veterinaria – del servizio sanitario nazionale, è previsto che superato il periodo di comportamento, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

Previsioni particolari per il periodo di comportamento e per l'aspettativa

Nei Ccnl Ministeri scuola , è stabilito che al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di comportamento, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di

diciotto mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Agevolazioni in materia di orario di lavoro

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento:

- Comparto sanità: art. 23, Ccnl del 1 settembre 1995 come integrato dal Ccnl integrativo del 20 settembre 2001;
- Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale – Area III: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004;
- Dirigenza medico - veterinaria del Servizio sanitario nazionale – Area IV: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dal Ccnl del 10 febbraio 2004.

Come Consigliera Nazionale di parità abbiamo sviluppato dal 2008 con Fondazione Biagi il Manifesto dei diritti del lavoratore lavoratrice affetto da patologia oncologica peraltro presentato e apprezzato dal Presidente della Repubblica, e un Codice Etico con Adapt, che nasceva dall'elaborazione del Manifesto per raccogliere le indicazioni della UE di incentivare iniziative sui luoghi di lavoro per sensibilizzare e migliorare le condizioni delle persone, oltre la Carta delle Pari opportunità e uguaglianza nelle aziende, abbiamo sottoscritto un Accordo di cooperazione strategica con Inail, Lilt, FAVO, CRI per la prevenzione sui luoghi di lavoro.

Abbiamo già prodotto una iniziativa congiunta INAIL CRI-LEGA DELLE COOPERATIVE per una prevenzione della patologia colon retto per i nostri dipendenti, abbiamo avviato un gruppo di lavoro a cui partecipano i sindacati CISL-UIL, CONFSAL, UGL, e l'associazione FAVO che proprio la settimana scorsa ha avviato la programmazione concertata di alcune iniziative nelle scuole, nei luoghi di lavoro, nelle strutture ospedaliere, legate alla conoscenza della norma, al coordinamento dell'organizzazione dei punti di riferimento territoriali sulle strutture istituzionali e associative legate anche al terzo settore che si occupano di prevenzione e cura delle patologie oncologiche, alla verifica di possibilità di incentivare sistemi di bilateralità sui temi a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, di dare impulso all'articolazione, nell'ambito dell'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 7 marzo ad accordi per lo sviluppo delle parti che prevedono miglioramenti in ambito aziendale per favorire la conciliazione e la flessibilità lavorativa degli strumenti contrattuali.

Naturalmente siamo assolutamente pronte ad avviare con chiunque ci offra alleanza una stagione di grande collaborazione, come abbiamo fatto anche in sede SIGO, sui temi della prevenzione delle patologie femminili.

Trovate tutte le nostre proposte e iniziative su www.lavoro.gov.it/consigliernazionale

Alessandra Servidori

12 maggio 2011

Roma, 16 maggio 2011
CONVEGNO ABI “HR 2011”
Intervento di ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità

Ringrazio per il gradito invito, che mi consente di affrontare il contesto in cui ci troviamo ad operare, e quindi di individuare possibili azioni congiunte in materia di politiche attive.

Allora alcune importanti considerazioni

- 1)** Nonostante la tempesta perfetta del debito in cui siamo entrati trascinati dalla crisi mondiale e la situazione economica non certo favorevole, le famiglie italiane mostrano una buona solidità finanziaria, a quanto emerge dal “Report trimestrale – indicatori di indebitamento, vulnerabilità e patologia finanziaria delle famiglie italiane”, realizzato da ABI in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Tra i trend più rilevanti, l’incremento dei finanziamenti per gli immobili (i mutui, in altre parole), dovuti ad una ripresa del mercato immobiliare, conseguenza del calo di prezzo di diversi immobili e di tassi di interesse a livelli storicamente bassi.

In questo senso, l’indice di accessibilità all’abitazione è ancora in progressivo miglioramento, un trend che dura ormai da due anni (l’indice, lo ricordiamo, misura la possibilità di acquisto della casa da parte della famiglia media, dato l’apporto del credito bancario, dei livelli di reddito e dell’andamento del mercato immobiliare). Ovviamente, non può essere altrimenti, la solidità delle famiglie è anche frutto di una politica “attenta” (per non dire restrittiva, confrontata con altri paesi) delle banche italiane nell’erogazione dei mutui. Infatti, il rapporto medio tra valore del mutuo e valore dell’immobile in Italia è pari al 65%, mentre la media dell’area euro è del 79% (con Germania 70%, Irlanda 83%, Spagna 72,5%, Francia 91%, Olanda 101%).

Una situazione che da un lato certamente riduce le risorse disponibili per le famiglie italiane, ma allo stesso tempo le protegge dal rischio di insolvenza. E quindi quando parliamo di politiche attive per le famiglie (che sono il motore della produttività e degli investimenti in quanto lavoratori, lavoratrici, e consumatori) va da se che il sistema di accesso e investimento bancario ha una importanza decisiva.

- 2)** Il Paese deve saper adeguarsi al nuovo che avanza in materia di sviluppo delle relazioni sindacali e industriali e quindi degli investimenti: nel 1993 l’accordo sulle relazioni industriali ha esasperato la centralizzazione della contrattazione e prodotto bassa salari e bassa produttività, ampliando così il capitalismo relazionale che ha fatto da interlocutore esterno, ora è necessario cambiare passo: per investire in Italia è necessario instaurare nuove relazioni industriali, smontando le rigidità, facendo evolvere il dialogo e l’accordo tra le parti attraverso lo Statuto dei lavori in cui le parti si adattano ed adottano strumenti concreti di politiche attive.

La restituzione dell’organizzazione aziendale al datore di lavoro significa conciliazione e produttività, e stabilità significa certezza delle regole e stabilità della finanza pubblica, (Italia FMI-OCSE), poi naturalmente certezza e costanza delle regole ma soprattutto procedure semplici controlli del capitale e dei costi del capitale umano concorrenti con gli altri paesi europei. La parola merito significa anche mettersi in competizione.

Il Rapporto Censis ha saggiamente resistito alla tentazione di commentare la congiuntura, limitandosi a questo proposito a ribadire la tenuta del sistema Italia rispetto alle previsioni catastrofiche degli ultimi due anni. È importante sottolineare Come si è saputo garantire la stabilità: attraverso interventi sostanzialmente in 4 settori fondamentali;

La sanità: controlli e costi standard

Finanza locale: siamo usciti dalla trappola del '76 con il finanziamento della spesa storica Pubblico Impiego blocco delle assunzioni e riforma Brunetta-Previdenza. Peraltro il Documento di Economia e Finanza ha ben fissato gli strumenti e i provvedimenti con obiettivi correlati. 'Non vi sono più spazi per ambiguità, per incertezze: la politica di rigore fiscale non è temporanea, non è una conseguenza imposta da una congiuntura economica negativa, non è imposta dall'Europa, ma è invece la politica necessaria e senza alternative per gli anni a venire'.

È da questa affermazione che conseguono come tanti corollari gli indirizzi centrali della politica del Governo.

1. Non sono possibili sviluppo economico ed equilibrio politico democratico senza stabilità e solidità della finanza pubblica;
2. L'equilibrio si realizza tanto dal lato della finanza pubblica quanto da quello della finanza privata;
3. L'unico messaggio trainante, nell'interesse del Paese, è che non esistono presupposti per un crescita duratura ed equa senza la stabilità del bilancio pubblico;
4. La crescita non si fa più con i deficit pubblici; di qui l'impegno a raggiungere entro il 2014, come richiesto dalla Ue, un livello prossimo al pareggio di bilancio, da cui possa ripartire un sistematico incremento dell'avanzo primario allo scopo di ridurre il debito pubblico, il parametro che ha sostituito, nella disciplina europea, quel deficit che veniva preso a riferimento all'inizio del decennio. È in questo quadro che si innestano i capisaldi del Piano nazionale di riforme, che è necessario rispettare in questi due prossimi anni di governo di legislatura.

Secondo il DEF per il raggiungimento degli obiettivi "Europa 2020" per lavoro e occupazione occorreranno risorse comunitarie e nazionali per 3,5 miliardi di euro annui. La prima riforma che il Governo intende portare avanti è quella dell'apprendistato. Il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha in mano un'apposita delega (appena rinnovata dal «collegato lavoro»; legge 183/2010) per il rilancio di questa forma contrattuale.

A fine ottobre è stata siglata un'intesa fra governo, regioni e parti sociali (Cgil compresa) per una mappatura della normativa applicabile sui diversi territori e settori di attività. L'obiettivo è quello di superare gli ostacoli che tutt'ora frenano l'utilizzo di questo contratto, ancora caratterizzato da forte incertezza su aspetti operativi fondamentali come i titoli che consentono l'assunzione, l'espletamento degli obblighi formativi, le regole della formazione interna, la figura del tutor, la certificazione della formazione.

Sacconi punta sul nuovo apprendistato, soprattutto in questa fase di graduale uscita dalla crisi economica, per rendere più occupabili i lavoratori con basse qualifiche. Si punta in particolare sulla promozione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre per l'apprendistato «professionalizzante», una delle quattro forme previste, la più diffusa nell'industria e nel terziario, si punterà ad ottenerne un'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale.

L'altro obiettivo indicato nel PNR è il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori. Si intende arrivare a un nuovo Testo unico in materia di lavoro per semplificare il quadro attuale. Un set di norme capace di assicurare un nucleo di diritti universali e disponibili per tutti i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori a progetto e le monocommittenze, mentre alla contrattazione collettiva sarebbero affidate le altre tutele che potranno essere definite nelle aziende e nei

territori con intese anche in deroga alle leggi che valorizzano il ruolo degli organismi bilaterali. Uno dei punti fermi del PNR in materia di lavoro è che per recuperare competitività a livello internazionale le riforme "...devono creare le condizioni per favorire sistemi di contrattazione salariale e sviluppi del costo del lavoro coerenti con la stabilità dei prezzi...".

La stabilità va difesa ogni giorno, è una conquista faticosissima e durissima se la disciplina del rigore non è adottata sistematicamente: quindi non è possibile adattare la spesa obbligatoriamente a quella storica e quindi bisogna scegliere, ora non è possibile detassare né il lavoro dei giovani, né quello delle donne.

- 3) Noi siamo chiamati a contrastare il disinvestimento nel lavoro, ed in particolare il dato, davvero preoccupante, dei più di 2.242.000 italiani tra 15 e 34 anni che non sono impegnati in un'attività di studio, non lavorano e non cercano lavoro. Secondo il 55% degli italiani la situazione è aggravata dal fatto che i giovani non vogliono accettare occupazioni faticose o di scarso prestigio.

E calano anche gli imprenditori ed i lavoratori autonomi (del 7,6% tra 2004 e 2009), a riprova di una perdita complessiva in termini di grinta imprenditoriale e lavorativa. Noi dobbiamo sostenere l'Italia degli ultimi anni che registra una de specializzazione produttiva pericolosa: pur rimanendo il quinto paese industriale del mondo, perde terreno in comparti importanti, come le calzature, gli elettrodomestici, i mobili e la gioielleria, e non basta a controbilanciare questo trend la tenuta dell'abbigliamento, del settore alimentare e dei macchinari.

Noi dobbiamo rilanciare l'uso del risparmio familiare, abbarbicato alla triade "mattoni, liquidità e polizze", senza guizzi di innovazione alcuna. Unica eccezione rispetto al clima di ristagno economico i fenomeni, a dire il vero venati di ambiguità, della moltiplicazione delle spese indesiderate (dalle tariffe dei servizi urbani, in continua crescita, alle imposizioni improprie, come i contributi scolastici aggiuntivi, o i parcheggi o le revisioni obbligatorie, per una incidenza totale stimata in 2.300 euro all'anno per una famiglia di tre persone); e degli eccessi di una urbanizzazione del territorio, non sempre giustificata.

- 4) Ecco perché è importante sporcarsi le mani e cercare e trovare nelle relazioni industriali il volano per ridare slancio al nostro Paese. Abbiamo condiviso e individuato molti strumenti innovativi che possiamo sviluppare a cominciare dal Piano triennale per il lavoro, all'accordo Stato Regioni sulla formazione del 21 aprile scorso, l'accordo sull'apprendistato sui tre livelli già prima citato.

L'accordo sulla detassazione della produttività 2011, che deriva dall'applicazione dall'art 1, comma 47, legge 220/2010 che ha prorogato il regime di detassazione-imposta sostitutiva del 105 nel limite complessivo di 6000 euro lordi delle erogazioni cd di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato, in attuazione dell'art 53, comma 1 dl n.78/31 maggio 2010 "somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale"; il vostro schema di accordo aziendale è buono poiché si aggancia ai contenuti del CCNL (per voi quello del 2007) in riferimento al lavoro, straordinario, supplementare e indennità di turno.

Poi si aggiunge che è possibile integrare l'elenco con altri istituti ex ccnl 8 dicembre 2007, che, secondo le indicazioni tempo per tempo fornite da Ministero del Lavoro e Agenzia delle Entrate, possono beneficiare del regime di detassazione: indennità di reperibilità ed intervento (**art. 36**);

compenso corrisposto al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato) (art. 94, comma 7); indennità giornaliera nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) (art. 95, terzo comma); ore confluente in banca delle ore (sia quelle rivenienti dalla riduzione di orario di cui all'art. 94, comma 2, sia quelle concernenti prestazioni aggiuntive), qualora le stesse per risoluzione del rapporto di lavoro ovvero per passaggio ai quadri direttivi vengano monetizzate (art. 100); compenso per le prestazioni svolte nei giorni di riposo settimanale (art. 101, comma 3); specifico compenso pari al 20 % della paga oraria per le prestazioni svolte nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale (art. 101, comma 4); compenso per le prestazioni svolte nei giorni festivi infrasettimanali, laddove per le prestazioni svolte in tali giornate il lavoratore non chieda di fruire di un corrispondente permesso (art. 101, comma 5); compenso per le prestazioni svolte nelle giornate semifestive oltre il limite delle cinque ore (art. 101, comma 6).

È però necessario fare un passo avanti in un sistema di relazioni industriali ancora poco incline a sviluppare a livello territoriale ed aziendale gli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello, che è viceversa espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

L'ancora scarso sviluppo della contrattazione di secondo livello è dimostrato dal fatto che, nella maggior parte di questi accordi, anziché prevedere una regolamentazione su misura che incentivasse la produttività tenendo conto delle particolarità territoriali o aziendali, ci si è limitati ad un mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali. Il testo della legge, è chiara ove si fa riferimento alle sole somme che siano state erogate ai dipendenti del settore privato «in attuazione» di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. E, come è logico, la produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale. Una soluzione di diverso tipo finirebbe peraltro per consentire alle parti sociali di aggirare il precetto normativo collegando la detassazione alle previsioni dei contratti collettivi nazionali e non invece ai contratti aziendali o territoriali. La legge, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione collettiva decentrata, non contempla la possibilità della correlazione *ex post* tra le somme erogate e la produttività; viceversa, proprio perché deve trattarsi di emolumenti versati «in attuazione» di contratti collettivi territoriali o aziendali, è evidente che vi deve essere il previo accordo territoriale o aziendale in applicazione del quale, pur in applicazione di un criterio meramente di cassa, le somme sono versate.

* **La circolare esplicativa 11 maggio 2011 n.19 E Ministero del lavoro e agenzia delle entrate** riprende peraltro la questione della forma degli accordi territoriali ed aziendali. Coerentemente con il principio giuridico della libertà della forma di stipulazione degli accordi, non può essere imposta ai contratti collettivi la forma scritta, come più volte ribadito dalla giurisprudenza e come ricordato anche dalla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011. Non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, la formalizzazione per iscritto sia quanto mai opportuna ed anzi, come dice la nuova circolare, indispensabile.

* Altro chiarimento riguarda quegli accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e di accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche, ecc.: anche questi

accordi territoriali ed aziendali (e, si badi, non la semplice prassi o gli accordi stipulati dal datore con la pluralità dei lavoratori, bensì il loro recepimento) legittimano la applicazione della tassazione agevolata.

Considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto ed in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la circolare esclude l'applicazione di sanzioni ai sostituti d'imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello seguendo il comportamento adottato negli anni passati. La disapplicazione delle sanzioni è subordinata tuttavia alla circostanza che i sostituti d'imposta effettuino il versamento della differenza tra l'importo dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, comprensiva di interessi, entro il 31 luglio 2011.

- 5) È necessario andare oltre, ed esplorare le possibilità consegnate dall'Avviso comune del 7 marzo 2011 se vogliamo sostenere l'occupabilità femminile e comunque la conciliazione tempi di vita e di lavoro delle persone in azienda. È così infatti che siamo anche coerenti con l'elaborazione (a cui abbiamo partecipato ed in sintonia con i contenuti dell'avviso comune) della programmazione della Commissione Europea ,negli organismi previsti per la condivisione della strategia di Lisbona 2015,nella programmazione triennale del Ministero del lavoro con indicazioni chiare sugli strumenti da adottare per l'occupabilità femminile (mai prima di allora previsti in una programmazione istituzionale), prima e successivamente abbiamo assunto il ruolo nel Piano Italia 2020 di responsabilità ,nel punto tre relativo alle relazioni industriali di attivare l'Osservatorio Nazionale sulla Contrattazione in capo all'Ufficio della Consigliera, che oggi rappresenta lo strumento principale sul quale è stato incardinato l'Avviso comune del ministro Sacconi e dalle parti sociali il 7 marzo scorso per dare corso ad accordi contrattuali di secondo livello per la tassazione agevolata prevista per la produttività aziendale e quindi al raggiungimento di conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

Noi stiamo lavorando in Commissione Consultiva prevista dal TU 81 /2008 sulla prevenzione e salute ,sicurezza sul lavoro per individuare tutte le prassi utili ad azioni interne ai luoghi di lavoro declinate per il genere (come previsto dalla norma) compreso il rischio da stress lavoro/correlato.

Noi stiamo collaborando con indirizzi e percorsi formativi con CIVIT e la Scuola superiore della PA per lo sviluppo delle norme nella PA previste dalla Legge 5 sulla Riforma della Pa sulla trasparenza e valutazione delle performance,a sostegno dei CUG e degli OIV, strumenti operativi e attuati a sostegno della valutazione del lavoro femminile e della progressione di carriera nella PA. Iniziative concrete sul territorio, in collaborazione con una partnership robusta composta da grandi Enti come Inail, CRI,dalle parti sociali,dagli enti locali, sulla rete p/p dell'incontro domanda/offerta di lavoro sul versante dell'orientamento al lavoro per i giovani,le giovani, le donne adulte che vogliono rientrare nel mercato del lavoro e soprattutto stiamo lavorando per implementare gli strumenti contrattuali che garantiscono la prevenzione, la sicurezza e la flessibilità organizzativa e quindi la conciliazione lavoro/famiglia.

Abbiamo uno strumento fondamentale che è stato sottoscritto da tutte le parti sociali e moltissime aziende che è rappresentato dalla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e che naturalmente colgo l'occasione per proporvelo (già sottoscritta comunque da Emil Banca-Credito Cooperativo, Banca Popolare di Milano).

Tale strumento, promosso dai Ministri Sacconi e Carfagna, si sta sviluppando capillarmente attraverso l'impegno della Rete delle consigliere di parità territoriali. E naturalmente vi è una coincidenza tra i 10 punti della Carta e la batteria di strumenti dell'Avviso comune da adottare in azienda attraverso l'accordo tra le parti, che può rientrare nelle agevolazioni previste dall'art 53 della Finanziaria.

Strumenti come la flessibilità lavorativa, il part time, i congedi parentali, la bilateralità anche per il sostegno della maternità ecc che vanno individuati monitorati nell'impatto che possono arrecare in termini di benefici e produttività nel contesto dell'azienda. Noi auspichiamo che dallo sviluppo dell'avviso comune e della Carta l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata in capo alla Consigliera di parità abbia dall'ABI un sostegno robusto poiché ci sono tutte le condizioni per esplorare insieme una alleanza che si traduca in sistema di relazioni industriali robusto e costante.

Noi siamo chiamati anche come settore ad esplorare la possibilità di linee di credito agevolato per donne. Un progetto interessante denominato "Key woman": le donne imprenditrici potranno chiedere un finanziamento, con gli stessi limiti di quello ordinario, da 10 mila a un milione di euro, ma lo potranno fare direttamente allo sportello dell'associazione di categoria o al Confidi, senza mai avere uno scambio diretto con la banca. La linea di prodotti finanziari lanciata da ARTIGIANCASSA e CNA (ma anche da altre associazioni di categoria) è nata per andare incontro alle principali difficoltà che le imprenditrici hanno quando devono conciliare lavoro e famiglia.

Molte sono ancora le difficoltà che si accentuano nei momenti legati alla gravidanza, al parto, alla crescita dei figli o in occasione di malattie o infermità. La linea Key woman comprende quattro tipi di finanziamenti, due a medio e lungo termine e due a breve termine.

Nel primo caso sono disponibili il prestito "Imprenditoria femminile", che finanzia l'acquisto di impianti e attrezzature per l'avvio o l'acquisizione di attività artigiana-li, e "Maternità" per l'acquisto di postazioni di telelavoro e di sistemi per migliorare l'attività lavorativa o l'assunzione di baby sitter e il pagamento di asili nido. Da sottolineare che gli strumenti sono flessibili e veloci con tempi di erogazione rapidi e tutto nella massima trasparenza. In caso di difficoltà è possibile sospendere la rata per un periodo da 5 a 9 mesi». A breve termine, infine, i prestiti "Gestione gravidanza" e "Malattia grave", in caso di malattia della titolare o di un familiare.

Strumenti fondamentali per aiutare «l'unico comparto imprenditoriale che cresce, quello femminile», che si potrebbe ulteriormente sostenere con un aiuto economico, se pur modesto, ad ogni impresa che decide di assumere un lavoratore di quelle fabbriche per 5 anni. Allora sul micro credito e l'accesso al credito femminile dobbiamo cercare soluzioni diverse ma praticabili.

- 6) Ho molto apprezzato il testo della Vostra Piattaforma contrattuale "Una banca integrata nelle economie di riferimento, vocata assai più all'intermediazione monetaria ed ai servizi che alla finanza speculativa dovrà innovare modelli organizzativi, canali distributivi, profili professionali, modelli inquadramentali, formazione, pari opportunità di sviluppo professionale, criteri di valutazione professionale."

Ho apprezzato la garanzia della previdenza complementare, il rafforzamento della parte sul TU 81 e sul la prevenzione dello stress lavoro correlato, codice etico, bilancio sociale, osservatorio pari opportunità. L'introduzione di una quota obbligatoria di almeno il 46% di donne nei percorsi di carriera perché risponde all'esigenza ovvia di valorizzare il personale

femminile che naturalmente deve favorire la conciliazione dei tempi di vita dei lavori non solo delle donne ma anche degli uomini anche per una questione di benessere organizzativo aziendale.

Maggiore flessibilità di lavoro, telelavoro, trasformazione del FT in Pt per periodi a termine in particolare situazioni familiari, prolungamento del periodo di comporto per le persone affette da patologie oncologiche nonché permessi particolari, banca delle ore, il premio aziendale non deve essere decurtato dai periodi di maternità, congedi di paternità ma anche un impegno concreto di ai fini della carriera, considerare i periodi di astensione per maternità validi a tutti gli effetti.

Su questa parte che qualifica la piattaforma io credo che il contratto potrà rappresentare veramente un passo in avanti dal punto di vista della qualità. Perché non si può più parlare di Responsabilità sociale dell'impresa se poi, nei contenuti concreti non si stabiliscono delle azioni concrete sviluppate in azienda. Ottimi i codici etici se però non rimangono inattuati nelle sue parti fondamentali che attengono all'organizzazione del lavoro, al benessere e al rispetto delle persone in carne ed ossa.

Un welfare aziendale dunque che passa anche attraverso introduzioni di modularità del tempo di lavoro, di attenzione alle esigenze dei dipendenti, dell'invecchiamento attivo, del sistema famiglia/ lavoro che a questo punto è intesa come comunità.

Un welfare aziendale che si sperimenta attraverso il nuovo regolamento dell'art 9 della legge 53 pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 5 maggio che introduce nuove modalità di accesso ai progetti che NON possono essere più progetti a FAST FOOD: devono essere progetti che consentono la sperimentazione di modalità organizzative sui congedi che poi possano rappresentare un modello virtuoso che l'azienda adotta sistematicamente e che poi magari mi produce flessibilità e maggior produttività e quindi è soggetto alla tassazione del 10%.

Un welfare aziendale che si consolida attraverso la riproducibilità delle azioni positive e prassi individuati dai progetti finanziati dalla legge 125 di cui vi parlerà Santina Giorgio.

Concludo con una richiesta: la collaborazione da parte della Consigliera di Parità è ampia, chiedo reciprocità soprattutto per andare a sistema su un rapporto di relazioni che ci consentano scambio di informazioni e dati sull'attività del settore e impegno a implementare l'Osservatorio che oggi raccoglie un patrimonio di dati e prassi veramente straordinario a disposizione di tutti gli operatori del mdl.

Un Osservatorio interministeriale e interistituzionale frutto di un lavoro di mainstreaming anche di genere mai attuato, ora realizzato con un lavoro impegnativo delle persone e dei collaboratori dell'Ufficio della Consigliera del Ministero del Lavoro, prima di tutti, che poi si è allargato ad altre partnership.

Con la Dottoressa Borghi e il responsabile della contrattazione che ritrovo al tavolo sulla conciliazione e con il reciproco sostegno, insieme possiamo fare tanto. Passando dall'IO al NOI possiamo infatti impegnarci per il bene comune e per la società attiva.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
23 maggio 2011

Ancona, 23 giugno 2011
Forum Fondo Professioni

Dalle pari opportunità alle opportunità di sviluppo

Davanti ad una platea di professionisti, ringrazio il Presidente, il Direttore di avermi invitato e di concedermi l'opportunità di imparare ed esprimere alcuni concetti e proposte. Desidero intanto manifestare tutta la piena convinzione sull'attività rigorosa che sta compiendo il Ministro Tremonti. L'equilibrio e la serenità dei toni e dei contenuti confermati dal Ministro non può essere esente dal ricordo dell'esilio di ben due anni a cui era stato costretto in passato, per essere, poi, richiamato al posto di Domenico Siniscalco (il vero inventore dei <tagli orizzontali> copiando dal metodo di Gordon Brown) prima che la Ue bocciasse i nostri conti pubblici.

Tornato in sella ormai a fine legislatura, Tremonti assunse **quella linea di aderenza alle direttive europee (che da allora ha sempre seguito)** al punto di ricevere gli apprezzamenti di Tommaso Padoa Schioppa, suo successore nell'esecutivo guidato da Romano Prodi. Desidero dunque ricordare quanto sia stato difficile 'mettere in sicurezza' i conti pubblici e come la stabilità sia un bene in sé, indispensabile, nelle vicende che contraddistinguono l'economia mondiale, anche per garantire la crescita. Ma il Governo non si è limitato solo ad impedire, in un contesto di relativa coesione sociale, che il Paese andasse a gambe all'aria, anche se a causa dei suoi handicap strutturali, è prossima la zona di retrocessione; ha impostato ed attuato anche una serie importante di riforme: dal federalismo, alla scuola, alle pensioni, al pubblico impiego, al lavoro e ha messo sotto controllo i 4 rubinetti della spesa: sanità previdenza, finanza locale, PI, assicurando la solidità del sistema bancario e il risparmio delle famiglie.

Quanto al fisco, è necessario rimodulare la pressione fiscale su quattro architravi: la famiglia numerosa, le imprese, il lavoro, perché c'è la consapevolezza dell'impegno di stabilità da parte delle parti sociali e il ministro Tremonti ha indicato le linee generali del suo progetto che si fonda su tre aliquote in tutto, più basse delle attuali, compensando la misura con un ampliamento della base imponibile tramite una severa potatura delle esenzioni e degli sgravi, insieme ad una ancor più efficace lotta all'evasione. Il Governo, però, non deve finanziare una riforma tanto delicata in disavanzo. In nome di quell'etica della responsabilità che, nei passaggi-chiave di una nazione, contraddistingue gli uomini di Stato dagli avventurieri della politica. E non serve discutere, in consueti termini apocalittici, della condizione delle nuove generazioni. La ricetta per limitare il precariato non è come più volte affermato, abolire le norme che lo consentono. È la solita terapia che crede nella soluzione normativa dei problemi facendo finta di dimenticare alcuni aspetti inconfutabili. Sono state le leggi sulla flessibilità, a partire dal 1997, a sbloccare il mercato del lavoro e a consentire un costante incremento dell'occupazione – maschile e soprattutto femminile – fino al 2007.

In secondo luogo, nessun governo sarebbe in grado di introdurre una sorta di imponibile di manodopera, costringendo le aziende ad assicurare impieghi a tempo indeterminato. Se si cancellano le tipologie lavorative flessibili (che devono essere usate in modo corretto, senza abusi) si inducono le aziende a non assumere e quindi a non accettare commesse che non siano ragguagliate al loro organico. È l'organizzazione del lavoro e della produzione a pretendere che le imprese ricorrano ad assunzioni per un tempo limitato all'esecuzione di una commessa, senza impegnarsi per le attività successive, spesso non garantite ed incerte. In ogni caso, una questione giovanile esiste e non solo in Italia. Ma è talmente un groviglio di problematiche all'apparenza insolubili, da escludere

le facili scorciatoie verso l'agognata stabilità ormai identificata con il contratto a tempo indeterminato.

UNA RIFLESSIONE SUI GIOVANI:

I giovani e le giovani donne non se la passano bene. Tra i 15 e i 24 anni il 10,5% (6,5% al Nord, 6,3% al Centro, 16,2% al Sud) non studia, non ha lavoro e non lo cerca. Se si estende l'indagine fino ai 29 anni la generazione Neet (o 'né né' per dirla in italiano) sale al 21,2% una percentuale quasi doppia della media esistente in 19 paesi della Ue. Se addirittura si arriva a 34 anni la quota dei Neet tocca il 32% (in valore assoluto, 2,2milioni di <anime morte> di nuovo conio). Queste situazioni possono essere osservate da un altro angolo di visuale. Considerando i giovani nella fascia compresa tra 15 e 24 anni possiamo notare che il 60,4% studia, il 20,5% lavora, il 7,9% è in cerca di un'occupazione, l'11,2% non studia, non ha un lavoro e non lo cerca; appartiene quindi alla generazione Neet.

Nelle coorti successive l'assetto si ribalta. Dai 25 ai 34 anni il 65,4% lavora, l'8,9% cerca un impiego, il 14,4% è ancora in formazione (il dato è anomalo e si tratta di 500mila persone), il 18,9% (la quota è impressionante) 'sta a casa'. A tali tristi performance non si è arrivati in un solo colpo a causa della crisi (o del Governo Berlusconi), **ma alla fine di un processo di anni, anzi di decenni, lungo il 'percorso di guerra' di cicli formativi inadeguati, di un orientamento professionale che disorienta e di un'intermediazione inefficiente tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.** Esistono tante contraddizioni, sedimentate nel tempo, a cui vanno imputati gli aspetti più critici della condizione giovanile. Il 6% dei giovani a 16 anni è fuori da qualsiasi attività formativa. Il 26,5% degli effettivi di ogni generazione si diploma con un ritardo da 1 a 6 anni. Soli il 16,5% si impiega in un lavoro per cui ha ottenuto il diploma. I diplomati si iscrivono all'Università in misura del 70% anche se sono in ritardo. Il 46% finisce fuori corso. Uno studente su 6 è inattivo e non fa neppure un esame all'anno.

Un iscritto su 5 abbandona gli studi. I giovani acquisiscono la laurea triennale a 25 anni, quella quinquennale a 27 anni, 3 o 4 anni dopo i loro coetanei europei o cinesi. Un anno dopo la laurea solo il 47% è occupato (era il 57% cinque anni fa) contro il 77% della Germania. Nel 2009 rispetto al 2000 il tasso di attività dei laureati è sceso dall'81% al 68%. Ma le contraddizioni non finiscono qui. L'Italia vanta: a) la più alta percentuale nella Ue di inoccupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni; b) la più alta disponibilità di posti di lavoro vacanti per mancanza di competenze tecniche; c) le maggiori opportunità di posizioni di lavoro manuale che nessuno vuole occupare; l'età media del primo impiego è di 22 anni contro i 17 di altri Paesi europei. **Allora decidiamo insieme da dove si comincia per mettere ordine e razionalità.**

È LA STAGIONE DEL DIALOGO SOCIALE DELLA CONDIVISIONE

Allora la prima questione: la riforma della contrattazione per garantire a tutti i lavoratori l'efficacia dei loro accordi. Tocca alle parti sociali decidere quali aspetti dovranno essere regolati nei contratti aziendali chiedendo se necessario una legislazione di sostegno e introducendo un nuovo modello di contratti flessibili e adatti per piccole e grandi imprese completando l'accordo del 2009. Una lunga stagione è finita lavoratori, imprese, istituzioni devono condividere le riforme i modi di crescere e di redistribuire i risultati. Tocca insieme decidere come riorganizzare il lavoro per favorire la produttività e la crescita dei salari quello che conta è far emergere la condivisione per vincere il conflitto: in azienda, e quindi nel contratto aziendale, è necessario adeguare flessibilmente l'organizzazione della produzione e del lavoro: un modello libero, flessibile, adeguato alle piccole e medie imprese attraverso accordi territoriali per la governante del mdl: ricollocamento esuberi, formazione, servizi alle imprese, contenzioso e arbitrato, certificazione, servizi per la sicurezza e la formazione, accordi per detassazione salari per accordi produttività.

L'obiettivo è di alzare la produttività del lavoro e così i salari e incoraggiare gli investimenti e la maggiore occupazione. Noi siamo coerenti con le raccomandazioni I 'FMI, Ocse, Commissione UE: la Spagna ha addirittura adottato questa riforma della contrattazione o senza accordi tra le parti ma con un decreto. Lo Statuto dei lavori significa meno legge più contratti, meno norma rigida e più capacità adattiva l'accordo sui contratti di prossimità sarebbe già una parte essenziale. In questi giorni si sta lavorando intensamente per raggiungere un accordo tra la triplice e le altre parti sociali: ripristino delle RSU e una volta firmato il contratto questo ha valenza per tutti i lavoratori e garantire loro l'efficacia dei loro accordi perché come sopradetto tocca alle parti sociali decidere quali aspetti dovranno essere regolati nei contratti aziendali chiedendo se necessario una legislazione di sostegno introducendo un nuovo modello di contratti flessibili e adatti per piccole e grandi imprese.

La seconda questione è l'Apprendistato: accordo importante perché il sistema internazionale si muove sulla valorizzazione della persona, del ruolo dell'impresa, sull'integrazione tra apprendimento e lavoro e idoneità dell'impresa ad essere il luogo dell'apprendimento delle competenze pratiche, diventando così il luogo tipico in cui i giovani entrano nel mdl. I danni del modello anni 70 li possiamo riparare grazie alle imprese che devono trovare convenienza a farlo, e la convenienza di questi contratti deve essere in ragione della loro semplicità, ed è fondamentale l'accordo con le Regioni e del prevalente ruolo formativo delle Regioni.

Trasformare l'apprendistato nel «**principale strumento contrattuale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**». Deve essere questo l'obiettivo della riforma in discussione con le parti sociali e il successo o meno del 'nuovo apprendistato' dipenderà dalla sua capacità di affermarsi come forma contrattuale **sostitutiva di una ampia fascia di contratti atipici** che coinvolgono oggi le giovani generazioni. Liberare l'apprendistato dalle sabbie mobili», superando innanzitutto «frantumazione regionale» e «incertezze normative». Il testo del Decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri va apprezzabilmente in questa direzione, prefigurando degli **standard nazionali** – da conseguire con la contrattazione collettiva – soprattutto **sulla formazione**, che era diventato il punto più controverso nella gestione della attuale normativa.

La formazione trasversale fuori dell'azienda non potrà scendere al di sotto dei livelli stabiliti e soprattutto è necessario chiarire ciò che come formazione l'azienda non può fare: insegnare italiano, inglese, informatica. Viene sancita la regola che prevede, nel contratto di apprendistato, non solo una generica formazione professionalizzante, espressione dei processi produttivi, ma anche una formazione orientata alle competenze trasversali, che diviene dotazione per ogni singolo lavoratore in grado di essere spesa nell'intero contesto della vita lavorativa.

Le questioni in discussione ma in via di convergenza ora sono i vincoli di stabilizzazione degli apprendisti, le agevolazioni contributive alle imprese sulle quali vi è ampia condivisione, la durata massima dei contratti tre anni per l'apprendistato per la qualifica professionale, sei per quello professionalizzante, il contrasto all'uso improprio di stage e collaborazioni che devono essere solo per coloro che fanno l'ultimo biennio e corsi universitari, le competenze delle regioni in materia di formazione e certificazione delle competenze, la riduzione nell'apprendistato professionalizzante delle ore di formazione obbligatoria a scendere negli anni e l'assenza di una durata minima del contratto per non consentire l'assunzione di un apprendista solo per pochi mesi. Fondamentale è il forte spirito di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti e, ognuno per le proprie competenze, lavorare per raggiungere la condivisione necessaria per dare concreta attuazione all'istituto dell'apprendistato.

È utile ricordare come un primo passo in questa direzione si sia realizzato con l'intesa per il rilancio dell'apprendistato, **siglata nell'ottobre 2010 da tutte le parti sociali, dalle Regioni e dal Governo e come è altrettanto fondamentale l'intesa del 21 aprile sempre con le Regioni.** Molti dei contenuti

di quell'intesa – che ha avuto anche il pregio di individuare nell'uso scorretto e nell'abuso di tirocini e collaborazioni una delle concause del mancato decollo dell'apprendistato – hanno rappresentato il primo vero punto di incontro sulla materia e, in quello spirito, sono stati ripresi e declinati all'interno della proposta di riforma, in discussione con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso. Il testo dovrà ora essere condiviso, come già detto, attraverso una intesa con le Regioni e le parti sociali e presentato alle competenti Commissioni parlamentari, il Consiglio dei Ministri e il vaglio definitivo e la successiva presentazione al Presidente Napolitano per la sua emanazione. Gli obiettivi sono nella sostanza già condivisi e sono quelli di razionalizzare e semplificare l'istituto e dare regole e certezze ai lavoratori ed alle imprese. Non è questa la sede per entrare nel merito della classificazione giuridica del contratto di apprendistato che tuttora vede divise, nella sua interpretazione, la dottrina e la giurisprudenza e che sicuramente animerà ulteriormente il dibattito.

È necessario invece definire compiutamente la caratteristica peculiare del contratto di apprendistato, al suo contenuto formativo che, già nel 1955, con la l. n. 25 era stato individuato come una delle "cause costitutive" del rapporto di apprendistato e che sostanzialmente caratterizza la fattispecie. Come detto il contratto di apprendistato continuerà ad operare attraverso tre distinte tipologie governate da una disciplina generale che affida agli accordi interconfederali ed alla contrattazione collettiva, a tutti i livelli, la regolazione dell'istituto. La contrattazione dovrà però operare all'interno di una cornice di principi che indica i requisiti comuni a tutte e tre le tipologie di apprendistato. La disciplina generale rappresenta l'ossatura sulla quale poggia la riforma ed in particolare il rimando alla contrattazione è lo snodo principale per la sua concreta attuazione. Il forte intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale che ha caratterizzato l'istituto per oltre cinquant'anni, nel Testo Unico, si caratterizza ulteriormente conferendo alla contrattazione collettiva una funzione di natura sussidiaria rispetto alla legge, in particolare per l'apprendistato professionalizzante. Il ruolo riservato, dalla disciplina generale, alla contrattazione va comunque nella direzione indicata dai criteri e principi direttivi previsti dalla l. delega n.247/2007: rafforzamento della contrattazione collettiva e attuazione uniforme ed immediata sul territorio nazionale.

È quindi necessario che la rilevante funzione affidata alla contrattazione nella disciplina dell'apprendistato non si caratterizzi per una eccessiva frammentazione, ed a nostro parere sarà possibile raggiungere tale obiettivo limitando i livelli che hanno la possibilità di intervenire sulla materia in particolare quelli aziendali e territoriali.

Gli accordi interconfederali e la contrattazione collettiva potranno però intervenire nel rispetto di alcuni criteri ed indirizzi dettati dal Testo Unico al comma 1 dell'art. 2. È innanzitutto prevista la forma scritta sia del contratto che del piano formativo individuale dell'apprendista, utilizzando modelli elaborati sia dai contratti che dagli enti bilaterali di riferimento. Ai fini del nostro ragionamento oggi vi è la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che ha come obiettivo il conseguimento di una qualifica contrattuale. Per la prima volta sono presenti tra i settori destinatari di questa tipologia anche quelli afferenti alla pubblica amministrazione. Va però detto che la operatività della norma nel settore pubblico sarà definita attraverso uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro i 12 mesi successivi alla entrata in vigore della riforma. Nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante il legislatore ha fatto tesoro delle difficoltà incontrate nel passato ed oggi delinea con maggiore precisione i ruoli e le competenze in materia di formazione, la sua durata e le sue modalità di erogazione. La formazione per lo sviluppo di competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà regolata integralmente dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione, sia in funzione del tipo di qualificazione da conseguire che nel rispetto dei profili professionali stabiliti dai sistemi di inquadramento della contrattazione stessa.

La formazione di tipo “professionalizzante”, svolta sotto la responsabilità dell’azienda, viene integrata dall’offerta formativa pubblica, finanziata dalle Regioni, e finalizzata all’acquisizione delle competenze di base e trasversali. Nella logica di semplificazione e razionalizzazione che anima la riforma è però auspicabile che si determinino le condizioni per un ridimensionamento significativo della durata massima dell’apprendistato professionalizzante, magari incentivando maggiormente la “stabilizzazione” del rapporto attraverso la prosecuzione degli sgravi contributivi.

Anche l’apprendistato di alta formazione viene esteso ai settori pubblici e anche questa tipologia ricalca fedelmente le finalità già previste all’art. 50 del d.lgs. n. 276/2003. Una novità di sicuro interesse riguarda però la possibilità di utilizzare questa tipologia di apprendistato per la realizzazione dei periodi di praticantato necessari per l’accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione dell’apprendistato di alta formazione, la sua durata, in funzione dei profili che attengono alla formazione, sono rimessi alle Regioni in accordo con le parti sociali. In definitiva lo scopo principale della riforma è quello di definire nettamente il riparto delle competenze per le tre tipologie di apprendistato, affidando alla contrattazione collettiva la disciplina del professionalizzante e rimettendo alle Regioni la regolamentazione dell’apprendistato per la qualifica professionale e quello di alta formazione.

Una delle novità più significative previste dal Testo Unico dell’apprendistato – approvato dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio – è rappresentata dalla possibilità di utilizzare il contratto di alto apprendistato non solo per acquisire titoli di alta formazione e ricerca, ma anche per accompagnare i giovani praticanti nella fase di formazione per l’accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Per consolidata giurisprudenza, coerente rispetto alla posizione assunta dalla maggioranza degli Ordini professionali, il rapporto di praticantato, così come strutturato fino ad ora, non è riconducibile alle forme conosciute e codificate di lavoro subordinato, né al lavoro autonomo, ma si configura come quel peculiare rapporto di insegnamento che lega il giovane fresco di studi al professionista che si impegna a formarlo (in tal senso Cass. 29 gennaio 1973, n. 276, e Cass. 19 luglio 1997, n. 6645).

Il praticante non assume verso il suo “maestro” nessun obbligo, se non quello di seguirne gli indirizzi con diligenza, dedizione e costanza. Proprio la finalità formativa giustifica la natura gratuita del rapporto. Sono i regolamenti della pratica o i codici deontologici dei singoli Ordini a prevedere che il professionista possa riconoscere al praticante dei rimborsi o dei sussidi, volti tuttavia non a compensarlo per l’attività prestata e l’eventuale apporto dato allo studio, ma unicamente a incentivarlo a proseguire con impegno il percorso intrapreso. **Ecco allora perché proprio l’alto apprendistato può rappresentare la nuova via per avviare i giovani verso la professione.** La componente formativa del rapporto conserva centralità, è valorizzata dal ricorso ad un istituto che per sua natura ha carattere formativo. Il giovane apprendista riceve una retribuzione, che può essere simbolica all’inizio, per crescere parallelamente all’anzianità e all’apporto personale che lo stesso è in grado di dare allo studio. Inoltre, a differenza di quanto avviene oggi, il praticante sarebbe così tutelato sia sotto il versante previdenziale, sia sotto quello assicurativo. Infinita è poi la potenzialità di uno strumento, l’alto apprendistato, che, mettendo in dialogo le università – o gli istituti formativi – da una parte e gli Ordini e gli studi professionali dall’altra, potrebbe consentire di realizzare dei moderni percorsi di alternanza tra scuola e lavoro, di anticipare l’ingresso dei giovani nel mercato e di risolvere il preoccupante fenomeno del disallineamento tra domanda ed offerta, ossia tra i profili che le università formano e che dovrebbero modificare nei contenuti formativi – poiché non richiesti e non assorbibili dal mercato – e quelli che invece sono effettivamente richiesti. Centrale e determinante per la concreta attuazione dell’istituto è il ruolo degli Ordini professionali, chiamati a dialogare con il legislatore ora e ad agire poi come ponte di raccordo tra l’università, i professionisti che rappresentano e i giovani in transizione tra la scuola e il lavoro.

Con sempre maggiore evidenza il campo delle professioni ordinistiche sembra rivelarsi uno dei settori più adatti a trarre dal contratto di apprendistato i maggiori benefici per un buon inserimento dei giovani professionisti nel mondo del lavoro. Al punto che il disegno di riforma dell'istituto contenuto nel nuovo Testo Unico dell'apprendistato, all'articolo 5, ricomprende espressamente il praticantato professionale nel campo di applicazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Un esempio concreto delle potenzialità racchiuse nella estensione del contratto di apprendistato alle professioni regolamentate si ritrova nella formazione del dottore commercialista, che prevede un tirocinio professionale le cui modalità di svolgimento sono oggi regolamentate dal decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 agosto 2009, n. 143. L'apprendistato in alta formazione sembra costituire lo strumento ideale per garantire, giorno dopo giorno, un efficace collegamento tra la formazione acquisita nel corso universitario e l'esperienza di tirocinio nello studio, attraverso una progettazione congiunta tra università e professionista del percorso individuale che dovrà seguire il giovane praticante. Ciò assicura innanzitutto al datore di lavoro commercialista un ruolo attivo nella costruzione del percorso formativo, con la possibilità di orientare la scelta delle attività formative in funzione dei settori in cui si è specializzata l'attività dello studio professionale.

Gli assicura, in altre parole, con il controllo diretto sulla progressiva acquisizione delle competenze e abilità richieste, il buon esito dell'investimento fatto inizialmente accogliendo il tirocinante, che si formerà congiungendo gli insegnamenti disciplinari, universitari con quelli del professionista presso cui il tirocinante/apprendista svolge la sua opera.

Tutto questo, oggi, è reso più semplice dalla struttura delle nuove lauree magistrali, non più rigidamente legata alla laurea di primo livello, ma articolata sulle sole attività formative del biennio specialistico. In tal modo, l'ateneo garantisce ai giovani aspiranti professionisti una laurea magistrale davvero rispondente ai fabbisogni formativi che caratterizzano la figura del dottore commercialista, con il valore aggiunto di un vero e proprio contratto di lavoro caratterizzato dal contenuto formativo, retribuito, ma con un basso costo del lavoro per lo studio ospitante. Nell'ottica delle istituzioni accademiche, non deve poi sfuggire la crescente attenzione rivolta dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca agli esiti occupazionali dei laureati e al rilancio dello stesso contratto di apprendistato, inserito tra le priorità da perseguire nel Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, pubblicato il 23 settembre 2009.

La possibilità di svolgere il tirocinio professionale contestualmente agli studi universitari per conseguire la laurea magistrale richiesta sembra dunque trovare nell'apprendistato in alta formazione la strada ideale per valorizzare al massimo le sinergie tra università e professionisti, valorizzandone appieno ruoli e potenzialità nell'esperienza quotidiana, a tutto vantaggio dei giovani che vogliono intraprendere il cammino non facile della professione autonoma. Una alleanza tra cultura della formazione continua e il mondo dell'accademia può riequilibrare e dare impulso alle disparità di genere e territoriali e generazionali.

Quindi è assolutamente necessario ordinare la materia dell'alto apprendistato per sostenere l'impreparazione delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse agenzie formative per rendere operativa una forma innovativa prevedendo anche un modello di governance sotto il profilo procedurale e regolamentare che parta dal dialogo fra istituzioni formative, il mondo imprenditoriale e o libero professionale. La costruzione di una rete fra imprese e soggetti che erogano alta formazione contribuisce alla crescita dei sistemi produttivi, migliorando l'utilizzo del capitale sociale.

L'intreccio tra alta formazione e contratto di apprendistato sviluppa la dimensione dell'occupabilità, promuove percorsi di stabilizzazione professionale a vantaggio della qualità

dell'occupazione, richiede un impegno di motivazione, di studio, disponibilità capacità personali, partecipazione attiva dell'impresa e dello studio professionale in termini di investimento che ben può costituire un limite alla libera recedibilità.

È un placement d'eccellenza in cui l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è governato a monte in un processo trilaterale che ha come protagonisti attori di sistema e che ha benefici economici e normativi, dà la possibilità di programmare una strategia mirata al reclutamento del personale coerente con i reali fabbisogni produttivi e dunque con impatti sull'innovazione, competitività, nuova professionalizzazione delle risorse umane. Una professionalizzazione dinamica, che valorizza figure emergenti competenze e saperi che hanno bisogno di nuove istanze sul piano dell'istruzione, formazione, inquadramento professionale coerenti con i cambiamenti del mercato del lavoro superando l'autoreferenzialità dell'offerta formativa, stimolando così il contributo dell'accademia responsabilmente ad accompagnare i processi di innovazione e di mobilità sociale, accoglie nuovi saperi e competenze formali e informali, trova nuove forme di finanziamento attraverso la costruzione di partenariato con imprese e parti sociali.

SULLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

Non è vero che non c'è consapevolezza di disparità: esistono due mercati del lavoro uno del nord e uno del sud. Dott. sa Vicarelli, sono dell'idea che dobbiamo rivedere alcune figure che chiedono il mercato del lavoro che NON sono apprezzate: per esempio il /la collaboratrice di studio, la responsabilità rispetto le procedure, il processo di delega rispetto la medicina generale, ai servizi territoriali e famiglia, quindi l'apprendistato di terzo livello è l'opportunità per lo sviluppo e rafforzamento delle professionalità. Occorre aggiornare strumenti normativi percorsi formativi in collaborazione con le università formalizzando la valorizzazione e rafforzando i moduli e magari modificandoli. In buona sostanza va fatto un atto coraggioso di ammodernamento della mentalità e delle strategie da mettere in campo senza isolarsi dal contesto politico in cui ci troviamo ad operare e soprattutto con un approccio a tutto tondo. Il forum delle pari opportunità è utile per impostare una strategia nell'accezione più ampia di politiche di pari opportunità (non solo donne!) chiamare istituzioni, parti sociali, mondo delle professioni a cominciare a ragionare insieme. Fondo professioni ha colto il bisogno di cambiamento e si deve poter muovere agile e veloce: ruolo della formazione e formazione continua anche dei collaboratori di studio.

Dunque conveniamo sulla necessità di lavorare verso un obiettivo comune:

CONSAPEVOLEZZA DELLE OOSS per le nuove figure

RAFFORZAMENTO DEL PRATICANTATO

OPERARE SULLA NUOVA OFFERTA FORMATIVA

LE NUOVE COMPETENZE: COSA CHIEDE IL MDL, COME LAVORARE CON LE REGIONI E LE UNIVERSITÀ, PERCORSI ORIENTATIVI VERSO L'INNOVAZIONE

COMPETENZE DELLE FIGURE

Per quanto riguarda le politiche di pari opportunità LA ROAD MAP PO che mi avete fornito contiene delle interessanti prassi: individua in un potenziamento dei servizi per bambini e anziani, la modifica dei percorsi universitari per anticipare il tirocinio, un ruolo importante di Fondo Professioni, punteggio più alto per gli studi che adottano modelli organizzativi che valorizzano l'attività professionale dei giovani e delle donne, io sono convinta che il Fondo potrebbe ampliare il suo intervento a sistema sul sostegno ai periodi di cura per bambini e anziani attraverso il meccanismo della bilateralità. Inoltre si possono valorizzare i processi già sostenuti da Formazione INARCASSA (formazione, stage, formazione a distanza). Per quanto riguarda la Conciliazione tempi di vita e di

lavoro (legge 53 modificata art 9 ancora troppo debole strutturalmente-legge 125 /2001: ritornano sempre quei progetti...)

Anche su questo fronte è necessario operare su base programmatica regionale e sulle Leggi regionali: la Regione Friuli Venezia Giulia stanZIA risorse in appoggio alla conciliazione per sostituzione per professioniste, servizi soci educativi, e assistenziali.

Sono modelli da implementare a livello territoriale tenendo in considerazione appunto un sistema di programmazione e integrazione delle risorse

Però mi sia consentito di individuare nella flessibilità organizzativa la soluzione per promuovere politiche di pari opportunità nelle aziende, è la contribuzione figurativa dei periodi dedicati ai lavori di cura che però deve contenere la fonte di finanziamento, non è una posizione protettiva verso le donne la strada è la consapevolezza, la misurazione del valore concreto del lavoro sociale, la programmazione sul territorio dei servizi per usufruire delle risorse che la spesa sociale plasma a disposizione degli enti locali, la fruizione dei congedi parentali ad entrambi i genitori. Cosa qualifica le politiche di pari opportunità: non certo una visione limitata al recinto femminile e cosa ci rafforza in termini di governance e in termini anche di scambio di informazioni e partecipazione, andando oltre ad analisi parziali e ideologiche, o partitiche o istituzionali discutibili:

NOI COME UFFICIO NAZIONALE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ siamo un Ufficio di elaborazione, proposta e informazione a disposizione di tutti coloro che operano nel mercato del lavoro con uno spirito di servizio.

ALCUNI DATI AGGIORNATI SIA SULLE ATTIVITÀ CHE SUI NUMERI DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE:

Noi forniamo sistematicamente i dati del mercato del lavoro disaggregati per genere sia di istat che di inps. Dati occupazione ISTAT, 31 maggio 2011:

L'occupazione maschile è in diminuzione rispetto a marzo dello 0,2% (-26 mila unità) e dello 0,9% su base annua; quella femminile è in diminuzione dello 0,5% (-46 mila unità) rispetto al mese precedente e in aumento dell'1,0% nei dodici mesi. Il tasso di occupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali nell'ultimo mese e di 0,7 punti su base annua; quello femminile fa registrare una diminuzione congiunturale di 0,2 punti percentuali e un aumento di pari entità in confronto ad aprile 2010. La disoccupazione maschile è in diminuzione del 3,7% (-41 mila unità) rispetto al mese precedente e dell'8,6% nei dodici mesi. **Anche il numero di donne disoccupate diminuisce del 2,0% rispetto a marzo (-19 mila unità), con una variazione del -6,4% su base annua.** Il tasso di disoccupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali rispetto a marzo e di 0,6 punti percentuali su base annua. Il tasso di disoccupazione femminile diminuisce rispetto allo scorso mese di 0,1 punti percentuali e di 0,6 punti in termini tendenziali. Gli uomini inattivi aumentano dell'1,4% in confronto al mese precedente (+76 mila unità) e del 4,4% su base annua. Anche le donne inattive registrano una variazione positiva sia nel confronto congiunturale (0,8% pari a +76 mila unità), sia nei dodici mesi (0,7%).

INIZIATIVE attuate e in via di ulteriore sviluppo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Le politiche di genere sono entrate a pieno titolo nel lavoro del governo con iniziative normative e nei provvedimenti assunti dai Ministeri sviluppando una strategia di mainstreaming innovativa e sono oggetto di intensa attività di aggiornamento e promozione a livello territoriale attraverso l'utilizzo dei Fondi assegnati alla Consigliera Nazionale di parità anche in collaborazione con altri ministeri.

***LAVORO PRIVATO**

* In conformità con il PIANO SACCONI CARFAGNA ITALIA 2020: è stato Istituito l' Osservatorio sulla Contrattazione e le nuove prassi presso l'Ufficio Nazionale della Consigliera di parità, già operativo e interattivo con le parti sociali per la raccolta di documentazione e di accordi tra le parti sociali a livello decentrato. Fondamentale è il monitoraggio dell'applicazione dell'art 53 della Legge Finanziaria n.122 del 30 luglio 2010 per implementare accordi di produttività aziendale ai fini della flessibilità e della conciliazione lavorativa. L'obiettivo perseguito dall'Osservatorio, è creare una rete virtuosa di collaborazione con le parti sociali, per fare emergere gli accordi formali e non, nonché le prassi più interessanti che soprattutto a livello territoriale si stanno sviluppando al fine di favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Un sistema di monitoraggio, raccolta, definizione di nuove prassi così come per la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza per la quale è stato adottato un sistema di accreditamento delle aziende virtuose che dopo aver firmato la Carta hanno sviluppato conformemente ai 10 punti, azioni e prassi finalizzate ad implementare il benessere lavorativo.

L'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della Struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale integrato.

La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende. Per fare ciò è necessario, infatti, incentivare delle procedure e delle prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa.

È con questa prospettiva che è stato siglato il 7 marzo 2011 al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile. Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. Vi è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti analizzando una batteria di strumenti individuati dalle parti sociali in allegato all'avviso Comune e monitorati dall'Osservatorio nazionale in capo alla Consigliera Nazionale di parità.

L'Osservatorio, che ha già raccolto ampio materiale, è in grado di fornire tutti gli elementi monitorati in materia di contrattazione decentrata, peraltro già reperibili sul sito www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.

***CARTA PARI OPPORTUNITA'** promossa dai Ministri SACCONI e CARFAGNA già sottoscritta da oltre 100 aziende per oltre 1 milione di dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato, sottoscritta dalla Regione Lazio e da altre amministrazioni pubbliche, dai Consulenti del lavoro, Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile. In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia, sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio.

È in corso un monitoraggio delle prassi applicate dalle aziende dopo la sottoscrizione della Carta che peraltro nei suoi dieci punti ricalca la batteria di strumenti individuata dalle parti sociali che hanno sottoscritto l'avviso comune del 7 marzo per sviluppare pari opportunità e uguaglianza nelle aziende. Il resoconto 2010 Aziende firmatarie "Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" che hanno risposto allo strumento di rilevazione che ha coinvolto un campione di 40 aziende, è soddisfacente ma c'è da fare di più e con Fondo Professioni si potrebbe operare per sensibilizzare le aziende ad aderire alla carta e ad applicarne le prassi indicate, poiché siamo convinti che conoscendone le modalità si può modificare in meglio le azioni da sviluppare sui luoghi di lavoro per promuovere flessibilità e conciliazione. Il tasso di risposta sul campione è stato del 50%, e i dati raccolti corrispondono quindi a quanto rilevato dalle risposte di 40 aziende in merito al punto 8 della Carta PO "Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali".

Su 40 aziende 38 hanno messo in atto azioni relative alla flessibilità oraria, 31 hanno fatto accordi diretti con i lavoratori e le lavoratrici e/o accordi sindacali/collettivi, 26 hanno favorito il rientro dalla maternità e 25 hanno introdotto forme di welfare aziendale a supporto della conciliazione. Le azioni che possono essere anche multiple e messe in atto contemporaneamente dalla stessa azienda, sono state distinte tra quelle attuate prima e dopo la sottoscrizione della Carta PO da parte delle Aziende.

* In occasione della Conferenza europea sulle politiche antidiscriminatorie svolta a Roma con la collaborazione della Commissione, è stato illustrato l'attività antidiscriminatoria strutturata in un rapporto sistematico con UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale per una azione di sussidiarietà tra il Ministero del Lavoro, le Consigliere di parità e l'Ufficio per rafforzarsi nelle competenze e negli interventi antidiscriminatori (le Consigliere per le discriminazioni sessuali sul lavoro legge 198/ 2000 l'UNAR per le altre tipologie di discriminazioni razziali, religiose, etniche ecc). Inoltre con UNAR attraverso progetti del FSE si stanno sostenendo iniziative di sviluppo della Carta e dell'implementazione dell'Osservatorio

* **Sicurezza e salute al femminile: TU /81-2008.** In linea con la promozione delle pari opportunità in una dimensione di mainstreaming l'impegno per l'applicazione della norma che ha riformato la materia prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo uniformità di tutela per le lavoratrici e i lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con *riguardo alle differenze di genere*, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. L'Ufficio della consigliera nazionale sta collaborando attivamente all'applicazione dei regolamenti attuativi delle linee guida con la Commissione ministeriale, contribuendo all'individuazione di criteri per la misurazione dello stress

lavoro correlato, alla definizione di codici etici, con una specificità di genere, come peraltro previsto dall'art 28 del TU.

Peraltro il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva Prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D.lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) - Movimentazione manuale dei carichi -Agenti biologici -Agenti chimici -Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici. In particolare la consigliera Nazionale di parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato (che ha già prodotto attività sia contrattuale che sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti

* In via di definizione il provvedimento normativo per la Riforma FONDO CASALINGHE INAIL e il fondo Previdenza casalinghe INPS

* **LAVORI ED ENERGIE RINNOVABILI:** progetto in collaborazione con ITALIA LAVORO

A partire da un coinvolgimento diretto del Ministero delle Attività produttive, di imprese e delle parti sociali, e sulla base di un progetto specifico della Consigliera nazionale di parità si insedia un tavolo per la rilevazione dei fabbisogni professionali e di competenze su base territoriale relativamente alle nuove figure professionali richieste dall'attuazione del traguardo ambientale ed energetico della strategia Europa 2020 (green jobs) e dei fabbisogni formativi relativi a particolari figure (green skills). Con modalità strutturata, si coinvolgono imprese dei settori interessati a cominciare da quelle che hanno ricevuto finanziamenti pubblici. Lo scopo è quello di avere una visione più ampia dei fabbisogni da offrire ai soggetti che operano nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale ma anche di conoscere quali siano le esigenze delle imprese dal punto di vista dei servizi e delle politiche attive. Nello stesso tempo, seguendo un approccio di genere, per rimuovere gli stereotipi e rendere attrattivo questo settore per le donne mettendo in campo attività di informazione ed orientamento a favore degli studenti e delle studentesse.

In collaborazione con ITALIA LAVORO e FORMEZ con la Rete delle Consigliere di parità si stanno organizzando iniziative di sostegno territoriale per l'implementazione di politiche attive per le giovani donne con particolare riferimento all'orientamento professionale e incontro domanda, offerta e ricerca nel mercato del lavoro.

* **Attività di informazione per i provvedimenti assunti: recentemente riferito ai Congedi e permessi** il decreto legislativo, in attuazione della delega del collegato lavoro che riordina e semplifica la normativa che regola i congedi e i permessi per dipendenti pubblici e privati. Lo schema del decreto legislativo su permessi e congedi presentato dai ministri Sacconi e Brunetta, modifica l'art 33 della Legge 104/1992. Il Testo consta di nove articoli e ha ricevuto il placet sia delle commissioni parlamentari competenti, sia della conferenza unificata. Con queste nuove norme si rendono più fruibili i permessi per impellenti e reali difficoltà dei dipendenti, contrastando così abusi purtroppo molto assidui, un ricorso molto frequente (il monitoraggio riferito all'anno 2010 dimostra che nella sola PA sono state registrate 4,8 milioni di giornate di assenze) e a fronte di oggettive difficoltà di un genitore o di un familiare con a carico persona affetta da handicap grave la razionalizzazione delle

risorse è assolutamente prioritaria. Nuove regole dunque per la lavoratrice che lo desidera per l'eventuale rientro anticipato in caso di interruzione di gravidanza o morte prematura del bambino, riposi in caso di adozioni e affidamento, permessi per i dipendenti pubblici assegnati ad altra sede temporaneamente entro i tre anni del bambino, prolungamento del congedo parentale per i genitori anche adottivi di un piccolo disabile grave, alternativamente o insieme in modo continuativo o al bisogno anche in ricovero ospedaliero, nuove regole e congedo anche per assistere ad un familiare diversamente abile, affetto da patologie invalidanti con agevolazioni anche rispetto la lontananza dal luogo di lavoro.

Nuove norme anche per congedi straordinari per studio. Il congedo per assistere un familiare gravemente invalido dura al massimo due anni durante il periodo lavorativo e dà diritto ad una indennità corrisposta dal datore di lavoro pari all'ultima retribuzione e a contribuzione figurativa per l'intero periodo di assenza. Importante anche per i trattamenti terapeutici continuativi presentare una attestazione cumulativa.

* Attività di promozione e sostegno alla realizzazione dell'Apprendistato attraverso la formazione e la divulgazione di uno strumento fondamentale anche per l'occupabilità femminile. La delega di riforma dell'istituto contenuta nella l. n. 247/2007, è nello schema di decreto legislativo del Testo Unico che contiene criteri direttivi ed i principi a per dare concreta e piena attuazione alla delega ricevuta ed in particolare vincola il suo esercizio ad una intesa preventiva con le Regioni e le parti sociali. È quindi fondamentale trovare un forte spirito di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti e, ognuno per le proprie competenze, lavorare per raggiungere la condivisione necessaria per dare concreta attuazione all'istituto dell'apprendistato. È utile ricordare come un primo passo in questa direzione si sia realizzato con l'intesa per il rilancio dell'apprendistato, siglata nell'ottobre 2010 da tutte le parti sociali, dalle Regioni e dal Governo.

Molti dei contenuti di quell'intesa – che ha avuto anche il pregio di individuare nell'uso scorretto e nell'abuso di tirocini e collaborazioni una delle concause del mancato decollo dell'apprendistato – hanno rappresentato il primo vero punto di incontro sulla materia e, in quello spirito, sono stati ripresi e declinati all'interno della proposta di riforma, che ha preso avvio con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso. Il testo dovrà ora essere condiviso, con le Regioni e le parti sociali e presentato alle competenti Commissioni parlamentari per il vaglio definitivo e la successiva presentazione al Presidente Napolitano per la sua emanazione. Gli obiettivi sono nella sostanza già condivisi e sono quelli di razionalizzare e semplificare l'istituto e dare regole e certezze ai lavoratori ed alle imprese ed è una opportunità per sviluppare percorsi e strumenti aziendali per l'occupabilità femminile sul territorio.

* **Attività internazionale relativa alla elaborazione e recepimento delle norme comunitarie e internazionali.** Come Ufficio e Consigliera Nazionale di parità, tra le molteplici attività un ampio settore è dedicato allo studio ed analisi delle iniziative comunitarie, siano esse di carattere legislativo che provvedimenti di varia natura. Per competenza istituzionale l'attenzione è rivolta al tema del lavoro femminile, e dunque, della parità, delle pari opportunità, della tutela della salute e sicurezza delle donne sui luoghi di lavoro, e a tutto ciò che attiene l'ambito lavorativo sia dipendente che autonomo. I settori più significativi dei quali è interessato l'Ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera nazionale; al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); ai lavori del Gruppo che si occupa delle "Diversity Charters" iniziativa della Commissione Europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di diversity management.

Contributo per la stesura del VI Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il MAE, e per eventuali osservazioni sulla “Bozza di Rapporto” predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010).

Contributo per Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIU.

Contributo alla Rappresentanza italiana in UE per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul Gender Pay Gap.

Contributo riguardante la Segnalazione di buone prassi (attuate dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell’occupazione femminile) al CIU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d’Europa (settembre 2010).

Contributo al CIU per la stesura del “V Rapporto Periodico” sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010).

Contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del lavoro in sede Comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni direttive europee.

Voglio essere esplicita: L’essere presenti e presidiare la stesura e i pareri della programmazione pluriennale della Commissione Europea come stiamo operando per stabilire i tasselli da muovere per l’UGUAGLIANZA DI GENERE è prioritario. È ridicolo continuare a comparare l’Italia con la Svezia e ispirarci a modelli di welfare diversi e costruiti su sistemi di sviluppo diversi per non parlare di debito pubblico, e dimensioni territoriali. Esserci e come garantiamo quando si decide, come e in che tempi applicare le Direttive Europee è necessario: La Direttiva sui congedi parentali è all’odg: nel 2012 dovremo adottarla e però c’è un problema sostanziale dei costi e delle risorse in un momento in cui la spesa pubblica va ridimensionata.

*** LAVORO PUBBLICO**

* Per quanto riguarda l’individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l’incentivazione del lavoro in un’ottica di genere, con particolare riferimento all’ambito dell’organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità contenuti nella Legge Brunetta, la consigliera nazionale ha collaborato con CIVIS e contribuito ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare i processi secondo la norma e in funzione del genere.

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è stato necessario mettere a sistema un processo che dall’analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti.

Come ufficio Nazionale della Consigliera si è elaborato un modulo formativo per OIV e Dirigenza PA in materia di politiche di genere.

* Fondamentale sarà anche la raccolta e il monitoraggio (in pieno svolgimento) dell’attività dei Comitati di garanzia (art 21 del Collegato lavoro) nella PA, sul quale la Consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida ne hanno strutturato le funzioni e l’Osservatorio della Consigliera ne monitorerà la sperimentazione territoriale e nazionale. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si devono attuare sistematicamente.

* **Inoltre particolare impegno è rappresentato dal “Collegato al lavoro”, legge 4 novembre 2010, n183, manovra di finanza per gli anni 2009-2013, che contiene vari articoli che innovano sul versante**

delle politiche del lavoro, strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne. In particolare si stanno sviluppando attività con le Consigliere territoriali e in partnership con le istituzioni e i vari soggetti del mercato del lavoro per applicare i vari dispositivi come: l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo ha previsto la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008, si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia.

Riordino che in parte rispetto ai congedi è già stato attuato il 16 giugno con il decreto legislativo di riordino dei congedi, aspettative, permessi, in attuazione dell'art 23 della legge 183 /2010, anche nell'ottica dell'applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa. L'istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) di cui sopra, l'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire la prevenzione e la tutela nei riguardi di ogni forma di discriminazione, l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art 50 nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori rappresenta l'occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile in cui la Consigliera Nazionale di parità è coinvolta.

NOI PROPONIAMO UN VERO E PROPRIO ACCORDO DI COOPERAZIONE STRETEGICA CON FONDO E OOSS per individuare insieme i possibili percorsi concreti.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
23 Giugno 2011

L'obiettivo è lavorare insieme e allargare la RETE

Sono grata agli amici della UILCA di avermi invitato a partecipare ad una discussione importante e anche molto delicata su una materia ancora molto sperimentale "Il bilancio di genere" inteso come una strategia da adottare, un nuovo modo di rendicontare le politiche attuate dalle pubbliche amministrazioni.

Ispirarsi a questo principio è fondamentale perché rende visibile il tema centrale dell'affermazione del valore delle politiche di genere e della loro necessaria applicazione in tutti i settori della pubblica amministrazione strettamente connessi al valore etico e sociale della mission dell'impresa e della valorizzazione delle risorse umane. La programmazione del bilancio anche in ottica di genere afferma il principio della non neutralità degli strumenti di cui ci si dota e la necessità di pensare alla realizzazione di politiche e operare scelte che siano a favore di donne e uomini. **Con la legge BRUNETTA, n 5 art 10 lettera b e la legge di Bilancio programmazione Finanziaria lettera g bis art 42 legge 196 si introduce il BILANCIO DI GENERE nel Bilancio dello Stato. Si entra così a gamba tesa nella materia**

La scelta e la strategia è quella di **inserire il bilancio di genere all'interno del bilancio sociale ed economico** considerando il legame tra i tre strumenti come un'importante opportunità poiché leggono in modo innovativo la corrispondenza tra servizi erogati e domanda delle/degli utenti, impatto di bene-essere che hanno prodotto e rivolgono attenzione al bene-comune di ogni singola parte della società avvicinando gli enti pubblici alle/ai cittadini.

Il quadro delle esperienze italiane sono ispirate alla strategia indicata dalla UE, affermata nella *Relazione su Gender budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere* presentata al Parlamento Europeo nel giugno 2003 dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità nella quale si sottolinea che *"i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, costituiscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche"*. Agli stati membri è inoltre rivolta la richiesta di valutare quale sia l'impatto della politica economica dell'ente su donne e uomini al fine di raggiungere una maggiore efficacia nell'elaborazione e attuazione di strategie e meccanismi che diminuiscano il gap di genere, creando al tempo stesso un contesto socio-economico "friendly" nei confronti dell'attuazione dell'analisi di genere dei bilanci.

Tra gli obiettivi da raggiungere indicati nella Relazione assume una importanza rilevante la costruzione di una rete europea di soggetti che si impegnino nella realizzazione dell'analisi di genere dei bilanci, siano essi enti pubblici o esperti/e in materia; lo scambio di esperienze è infatti un fattore determinante nell'applicazione di uno strumento innovativo di mainstreaming di genere quale è il *gender budgeting*.

Dunque la flessibilità è la caratteristica fondamentale nella redazione del *gender budgeting*: sia nel corso delle esperienze italiane che nelle esperienze europee sono stati adottati metodologie e strumenti diversi tra loro, al fine di adattare l'analisi alle peculiarità del singolo ente. L'analisi di genere dei bilanci si configura quindi come uno strumento complesso che non si limita ad una riclassificazione in una prospettiva di genere delle risorse erogate dall'ente pubblico in favore dei/delle cittadine/e e dei documenti ufficiali di bilancio, ma comporta una attenta verifica della programmazione e della corrispondenza tra risorse stanziare ed erogate dall'ente e domanda degli/delle utenti, ricostruita attraverso un'approfondita analisi della popolazione di riferimento e soprattutto dell'impatto che hanno avuto le risorse investite. In quest'ottica il bilancio di genere rappresenta una risorsa preziosa a disposizione degli enti pubblici i quali acquisiscono attraverso questo strumento una maggiore consapevolezza degli effetti delle proprie decisioni su uomini e

donne, che, ricoprendo ruoli diversi nella società, sono soggetti portatori di interessi ed esigenze specifici.

La stesura del bilancio di genere è riconducibile sommariamente a **cinque fasi**:

1. l'individuazione del Piano aziendale con obiettivi da raggiungere e conseguente programmazione
2. l'individuazione delle erogazioni dirette distinte per genere (maschio, femmina, ecc.);
3. la definizione della collettività che ha beneficiato dei trasferimenti, distinta per genere e l'impatto che ne ha avuto;
4. la riclassificazione degli impegni contabili direttamente riconducibili al genere e l'asestamento di quelli non direttamente riconducibili
5. la programmazione delle attività e delle erogazioni distinte per genere, per lavoratrici e utenti

I vantaggi che derivano dalla analisi di genere dei bilanci sono:

- **Equità**: la valutazione dell'impatto della politica economica dell'ente pubblico su uomini e donne può evidenziare alcune disparità esistenti e può fornire uno strumento per la diminuzione delle medesime.
- **Efficienza**: l'economia è costituita da due settori interdipendenti, il settore fondato sul lavoro retribuito e il settore fondato sul lavoro non pagato, che consiste nel lavoro domestico e di cura ed è svolto principalmente dalle donne. Il gender budgeting, focalizzando l'attenzione sulle interazioni tra i due settori permette di allocare in modo più efficiente le risorse economiche.
- **Trasparenza**: l'analisi di genere dei bilanci e la relativa pubblicizzazione dei risultati presso amministratori/trici e società civile permette una maggiore consapevolezza da parte dei/delle cittadini/e riguardo alla politica economica dell'ente pubblico.

* Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura de i bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

Con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità e tale piano è

finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali.

Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi.

Il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividendo il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti.

Peraltro è importante anche tenere in conto l'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva del welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo

degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

* Parallela alla strategia del bilancio di genere può utilmente essere considerato il Diversity Management (adottato nelle aziende private) un approccio organizzativo strategico che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale e, riconoscendo in esse l'esistenza di diversità, sostiene che una loro gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa, impostata rispettando, valorizzando e integrando le diversità delle persone, permette alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.

Un insieme di modalità, scelte e seguite, per affrontare la gestione dell'organizzazione nel suo complesso, come la cultura organizzativa, suddivisione di poteri e responsabilità, processi comunicativi e di partecipazione, gestione tempi di lavoro, gestione risorse umane. L'attenzione dell'azienda viene posta in modo particolare sulla relazione organizzazione-persona in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'adozione di questo approccio strategico tenderà quindi ad esercitare un'influenza particolare rispetto alle scelte di gestione delle risorse umane, cioè sulle soluzioni da adottare, nel rispetto dei valori e della mission di impresa, per determinare "quando" e "come" pianificare, reclutare, selezionare, valutare, remunerare, sviluppare e motivare le persone di cui l'organizzazione necessita per la realizzazione della propria attività, sia nel momento attuale - ottica di breve periodo - che in prospettiva futura - ottica di medio-lungo periodo.

Il D M promuove la strategia secondo cui una gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa delle diversità delle risorse umane permette di ottenere migliori risultati organizzativi. Se si riconosce, infatti, che le persone sono diverse fra loro in termini di competenze, approcci alle situazioni, sistemi motivazionali, bisogni e altre caratteristiche, allora una scelta efficiente ed efficace sarà quella di stabilire *per quali motivi* (ragioni e valori che spingono l'organizzazione a realizzare interventi diversificati), *in quali casi* (dimensioni di diversità o situazioni specifiche che determinano la necessità di prevedere interventi diversificati), *a quali condizioni* (disponibilità di risorse economico-finanziarie, tecniche, temporali, di persone, che consentano di realizzare interventi diversificati) possano essere previsti interventi di gestione che siano maggiormente:

INDIVIDUALIZZATI soluzioni fatte tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze di una singola persona;

INDIRIZZATI A SPECIFICHE CATEGORIE DI LAVORATORI/TRICI soluzioni costruite per gestire le caratteristiche e rispondere alle esigenze comuni di una specifica categoria di lavoratori/trici - es. donne, madri, persone con disabilità motoria, stranieri

INDIRIZZATI ALLA RISOLUZIONE DI PROBLEMI SPECIFICI che possono essere condivisi da lavoratori/trici indipendentemente dalle loro caratteristiche (soluzioni realizzate per risolvere un problema a carattere generale - es. flessibilità oraria, gestione dei benefits, gestione della formazione in azienda, sistemi di partecipazione dei lavoratori/trici al miglioramento dei processi produttivi, servizi di trasporto per raggiungere il lavoro).

Non tutte le dimensioni di diversità verranno quindi affrontate attraverso soluzioni dedicate; al contrario, il Diversity Management porta le aziende a scegliere “se”, “in quali casi” e “per quali motivi” prevedere soluzioni diversificate di gestione, fornendo all’organizzazione la consapevolezza necessaria per motivare al suo interno (lavoratori/trici) e all’esterno (clienti, fornitori, enti pubblici, società nel complesso) le scelte compiute.

* L’attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la “conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro”, l’erogazione di nuovi servizi integrati pubblici e privati, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, e va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su Bilancio di genere che noi ritroviamo in recentissime disposizioni: nei recenti rinnovi contrattuali sono un ottimo esempio di assunzione di responsabilità come appunto la piattaforma bancari che prevede alcune novità importanti: dal codice etico, all’accordo quadro per la valutazione del rischio, all’attenzione per le patologie oncologiche, benefit aziendali ecc)

* Sviluppare un’organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un’ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, **dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea - in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese – per affrontare concretamente temi così importanti** quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici. L’armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell’**Avviso comune** del Ministro Sacconi del **7 marzo scorso** per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare. Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuale ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla Legge Biagi art. 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

* Tale materia è stata novellata anche nel recente riordino del decreto legislativo del 9 giugno, approvato dal Consiglio dei Ministri, che attua una delega contenuta nell’art. 23 del Collegato lavoro e punta a semplificare e riordinare la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi per i dipendenti pubblici e privati. Il testo, che ha raccolto il parere positivo delle parti sociali, della Conferenza unificata e delle Commissioni parlamentari, è snello e mira da un lato a semplificare la fruibilità e incrementare la flessibilità dei permessi, dall’altro cerca di porre un freno ad abusi e illeciti. Il provvedimento interviene su più fronti dal riconoscimento del diritto al rientro anticipato per le donne che hanno avuto una interruzione, spontanea o terapeutica, della gravidanza (purché non si arrechi pregiudizio alla salute della donna), al congedo accordato anche se il familiare è ricoverato a tempo pieno purché la presenza del lavoratore sia richiesta dai sanitari, all’allungamento della normativa sui riposi che in caso di adozione e affidamento si applica entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia, anziché entro il primo anno di vita del bambino. Si compie così un passo in avanti nell’equiparazione tra genitori naturali ed adottivi con la previsione

ulteriore della possibilità per i genitori di bambini in affidamento o in adozione di chiedere il trasferimento in sedi di lavoro più vicine a casa. Le novità riguardano anche l'ampliamento della platea dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.

Tale normativa infatti è riordinata e riscritta secondo un ordine di priorità: coniuge, genitori anche adottivi, figli conviventi, fratelli o sorelle conviventi. Sono state recepite le indicazioni della Corte costituzionale che più volte ha suggerito interventi legislativi più incisivi al fine di assicurare maggiore e piena tutela alle persone con handicap. La finalità della nuova normativa è duplice: dare certezza radicando la legittimazione in capo a quei soggetti che per vincolo legale e per parentela si presume siano più vicine alla persona disabile e, allo stesso tempo, porre un argine agli abusi in quanto stabilendo un ordine preciso si mira ad evitare che il congedo sia fruito da soggetti che poi di fatto non prestano assistenza al disabile. La semplificazione interviene anche sui congedi retribuiti per cura dei lavoratori con invalidità civile. Il congedo in questione non può superare i 30 giorni l'anno, anche se fruito in maniera frazionata, mentre le cure devono essere collegate all'infermità invalidante ed effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Flessibilità, cura e tutela delle esigenze di tutta la famiglia, che dopo l'intesa sulla conciliazione del 7 marzo 2011, e quelle misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, con l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, family friendly e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera Nazionale di Parità (7 giugno pv).

* Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u s presso la Consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276/2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale. Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, adottato dalla Commissione Europea. Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO.

* La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazione di malattia.

Ecco perché il tavolo con le parti sociali che sta individuando possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OO.SS., associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici. Una proposta operativa per iniziare: impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici. La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di lavoro e sicurezza.

Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Fornire dunque elementi di conoscenza in tema di flessibilità, sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo che ci siamo posti e per il quale lavoriamo su parecchi fronti.

* IL T.U 81 abolisce la neutralità del lavoratore. Il lavoratore non è un concetto astratto ma è un individuo ben definito, di età, genere, nazionalità diverse e di questo una valutazione dei rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, per essere effettuata in modo adeguato deve tenere conto. Attraverso il D.Lgs. 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il D.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo facendo emergere con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto aziendale in tema di sicurezza.

* Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere". L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema.

Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio.

* La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal d.lgs. 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.

All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) - Movimentazione manuale dei carichi - Agenti biologici - Agenti chimici - Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici. Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio - da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione. Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006.

* L'ultima riunione del Comitato n. 1 della Commissione Consultiva Permanente, si è tenuta il giorno 21 aprile; l'undicesimo incontro - fissato per il giorno 31 maggio 2011 - con all'ordine del giorno l'aggiornamento delle attività dei sottogruppi tecnici e la discussione del Documento di sintesi prodotto dal Dott. Fantini relativo alle Buone prassi e differenze di genere con carattere decisionale, a seguito dell'impossibilità di numerosi componenti del Comitato a partecipare all'incontro e vista l'importanza della presenza di tutti i componenti per la discussione del Documento relativo alle differenze di genere, è stata annullata e riprogrammata per una nuova data, presumibilmente il 13 luglio.

Il documento di sintesi a seguito delle osservazioni prodotte da Confindustria predisposto dal Dottor Fantini sulle “buone prassi e differenze di genere” così come concordato nell’ultima riunione del Comitato 1 è il seguente:

Allo scopo di promuovere la considerazione delle differenze di genere in relazione alla predisposizione e realizzazione delle attività di prevenzione (articolo 6, comma 8, lettera l), si reputa utile segnalare che, nel caso in cui si chieda la validazione di una “buona prassi”, ai sensi dell’articolo 2, comma 8, lettera v), che riguardi le differenze di genere, tale richiesta dovrà essere effettuata descrivendo per ciascuna delle voci presenti nel modello di presentazione per la validazione ai sensi dell’articolo 6 già approvato dalla Commissione consultiva – che rimane invariato – quali aspetti della buona prassi abbiano riflessi sulle differenze di genere. Fermo restando che i dati di una buona prassi del tipo in oggetto vanno disaggregati per sesso, si indicano – a titolo puramente esemplificativo – una serie di aspetti da evidenziare nell’ambito delle voci del citato modello:

- inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all’interno della valutazione dei rischi;
- prevenzione dello stress lavoro correlato in ottica di genere;
- nuove misure a tutela del malato, con particolare riferimento al malato oncologico, o di suo familiare
- programmazione della formazione, informazione e comunicazione in ottica di genere.

* La valutazione delle performance in una ottica di genere nella PA:

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, l’efficienza e trasparenza, naturalmente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo “delle responsabilità” al fine di promuovere da un lato l’interesse pubblico e dall’altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dall’inclusione del fattore Pari Opportunità, tra il corpo della legge, con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma.

È significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità sia entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle PO risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, rompe routines consolidate facilitando l’innovazione.

Per quanto riguarda l’individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l’incentivazione del lavoro in un’ottica di genere, con particolare riferimento all’ambito dell’organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità, abbiamo lavorato con CIVIT per naturalmente esplorare e implementare le Direttive e contribuire ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare il processo secondo la norma e in funzione del genere. Si è lavorato con alcuni OIV e a settembre abbiamo organizzato come Ufficio insieme alla scuola Superiore della PA un corso per gli OIV sulla valutazione delle performance nella PA anche in ottica di genere.

Si è indicato a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione, come:

- definizione puntuale degli obiettivi da raggiungere a inizio anno: chiarezza, precisione, specificità, attività prevista, tempi di realizzazione e conclusione, indicatori di risultato, valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati;
- processo partecipativo: coinvolge il valutato il quale presenta al valutatore un report relativo alle proprie attività svolte rispetto al “cosa” (obiettivi raggiunti) e al “come” (es. quali competenze ha messo in atto per il raggiungimento degli obiettivi);
- collegamento della valutazione alla formazione, passaggi di livello, carriera retribuzione: sistema di valutazione illustrato in un manuale che spiega le modalità (es. premessa metodologica, obiettivi del sistema di valutazione, elementi del sistema, oggetto della valutazione, fasi e della valutazione, regole per il colloquio di valutazione);
- verifiche intermedie;
- formazione seminariale sul sistema di valutazione, che si reputa un elemento essenziale, rivolta ai valutatori e ai valutati;
- giudizio espresso con gradi di valutazione non troppo estesi, accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;
- valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio;
- valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è necessario mettere a sistema un processo che dall’analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti. Abbiamo avanzato una ipotesi di primo percorso in 5 fasi della valutazione della performance organizzativa in ottica di genere. Inserita nelle linee guida come metodologia essenziale per procedere con i tempi e i metodi condivisi con la PA si può procedere con il sistema consequenziale che prevede altri passaggi incardinati su obiettivi.

1. Fotografia dell’ente in ottica di pari opportunità tramite:

- raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere del personale, mappatura mansioni secondo inquadramento e loro effettivo lavoro svolto, mappatura dei dispositivi vigenti per la valutazione del lavoro e della progressione di carriera e la retribuzione, eventuali dispositivi aziendali, accordi e presidi territoriali per favorire la conciliazione aziendale, risorse e attività realmente utilizzate per la formazione anche in una dimensione di genere nell’azienda-eventuali modifiche all’organizzazione del lavoro effettuate in una logica di maggior flessibilità e produttività

2. Analisi dell’applicazione delle norme e dei dispositivi antidiscriminazione previsti dalle leggi nazionali e dai contratti:

- Analisi e valutazione di impatto di quanto si è concretamente, effettivamente applicato nelle prassi nelle singole PA rispetto alle norme, organismi e norme eventualmente adottate dalle singole PA

3. Dall’analisi del punto 1 e 2 individuazione delle criticità in ottica di pari opportunità

4. Pianificazione operativa in ottica di genere coerente con le criticità emerse:

- Sviluppo di Piani operativi con chiari obiettivi assegnati ai responsabili dei vari Dipartimenti/Uffici/Servizi, individuazione degli indicatori di risultato e di impatto.

5. Valutazione delle performance organizzativa in termini di:

- programmazione e pianificazione operativa coerente e pertinente con gli obiettivi strategici delle pari opportunità.
- risorse impegnate per le politiche di pari opportunità rispetto ai risultati
- raggiungimento degli obiettivi assegnati output e outcome.

Quindi andiamo avanti insieme e su alcune priorità condivise:

Se parliamo di bilancio di genere possiamo lavorare su molti fronti:

- I 'Osservatorio Nazionale della consigliera: implementiamolo insieme
- Il vostro contratto: vale la pena di farlo conoscere (come ho già detto ad ABI)
- Condividiamo la valutazione delle performance nella PA

* Le ultime novità sulla contrattazione decentrata e l'apprendistato: gestiamo una campagna di informazione anche finalizzata ad una programmazione del bilancio di genere che si può sperimentare proprio attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali e normativi sia in ambito pubblico che privato.

* Ruolo dei CUG nella PA: Fondamentali per impostare una governance e quindi sviluppare una politica di governance insieme alle parti sociali per promuovere politiche integrate sul territorio di per l'occupabilità femminile e per prevenire le discriminazioni mi pare importante

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
6 luglio 2011

IL LAVORO SCOMPOSTO

Verso una nuova civiltà dei diritti, della solidarietà e della partecipazione

ACLI 2 settembre 2011

Contributo di Alessandra Servidori

PREMESSA

Sono grata agli amici delle Acli per questa preziosa opportunità di studio, di crescita e di scambio. Reputo un grande dono l'invito ricevuto e poter esprimere alcune riflessioni senza nessuna presunzione di completezza: dialogo e ascolto ci aiutano a costruire insieme!

Se i partecipanti lo riterranno opportuno, tenuto conto del tempo che mi è concesso, accenno solo ad alcuni passaggi della mia relazione integrale – a vostra disposizione – che ho consegnato alla Direzione dell'Associazione.

Sussidiarietà, Società forte, welfare che cambia, sono macrotemi fondamentali sia per noi italiani che per gli europei: l'idea del superamento del *welfare state* che non voglia dire una "americanizzazione" delle società europee in cui i poveri vengono esclusi dall'aiuto mentre la stessa America si domanda se può reggere nel tempo, escludendo per esempio dal sistema sanitario la maggior parte degli attori. *"I servizi alla persona e il welfare"* declina concretamente quella che è la falsa figura del Welfare. **Giorno dopo giorno siamo sempre più consapevoli che il Welfare del futuro non potrà essere quello che abbiamo conosciuto. Non potrà esserlo perché quella capacità di governare l'intero sistema non sarà più possibile, quindi non sarà più possibile un Welfare state-centrico, come si usava dire, ma ancor meno sarà possibile un Welfare in condizioni ripartite come le abbiamo conosciute. Fra gli effetti della lunga crisi o della lunga trasformazione economico-finanziaria in corso del sistema globale vi sarà anche il fatto che le risorse saranno molto minori, il che significa che il Welfare dovrà in gran parte essere costruito dalla società. Deve essere edificato da noi, con un progetto che certamente non mette tra parentesi la funzione dello Stato o le funzioni dei vari livelli di governo, in modo particolare quello regionale oltre che quello comunale, ma dovrà essere costruito tenendo conto della forza e della capacità che hanno i raggruppamenti sociali.** Una volta li si chiamavano corpi intermedi, possiamo chiamarli in tanti modi, ma è la forza del fenomeno socialismo e della comunità che ha a cuore il bene comune. È indubbio che la società cambia e le città e le comunità dove viviamo cambiano. Dobbiamo dunque collegare il welfare a questi cambiamenti di comunità politica che molto spesso abbiamo dimenticato nel corso dei decenni, nel corso dei secoli. Quindi riconfigurare la reale politicità della comunità rispetto alla sua estensione, al suo accordo con altre città dentro a un'area più vasta sarà un'altra prova di *Big Society* che occorrerà fare. Non v'è dubbio che il parlare di Società forte rappresenta soprattutto per i giovani l'unica reale alternativa politica a una politica che per molti aspetti sembra non ci sia più. **Penso che uno dei rischi maggiori che il nostro paese sta correndo, non tanto e non solo i rischi di quella crisi economica del sistema globale di cui non conosciamo – o fingiamo di non conoscere – tutti gli effetti sia però il distacco crescente tra una politica non capita e la società.**

Una politica non capita è una politica non efficace sul tessuto sociale e sulla società. Se la divaricazione crescesse, davvero troveremmo qui la causa principale di un reale declino del paese complessivo. Dunque capire come costruire la Società forte è davvero una forma di azione politica

decisiva per i mesi e forse anche per qualche anno che ci aspetta ancora. **Importante che al fondo, a sua legittimazione, questo tentativo abbia un mutamento culturale. L'Italia è piena di soggetti di *Big Society*: le famiglie, le associazioni, le cooperative, le piccole imprese, il mondo artigiano, le fondazioni, le banche locali. L'Italia è una storia di *Big Society*, di una Chiesa che fin dalle origini si è costituita in riferimento al territorio, dove faceva nascere il campanile e la parrocchia per stare vicino al luogo della vita concreta delle persone, al loro lavoro, al loro operare, al loro fare: la cittadinanza sappiamo bene che è una partecipazione e può avvenire nel contesto locale. E rispetto al mercato, certo, ci sono i mercati globali, ma noi sappiamo che in Italia, ad esempio, abbiamo una grande forza in termini di risparmio, e il rapporto fra risparmio ed investimento attraverso la mediazione delle banche è un punto cruciale per il futuro e il fine dell'economia e delle comunità. Noi abbiamo sia rispetto allo stato che al mercato grandi spazi per ricreare delle relazioni sensate e forti tra la vita delle persone e questi apparati istituzionali, se solo saremo capaci di pensare e costruire queste nuove relazioni.**

Allora brevemente azzardo alcune riflessioni:

UNO Il territorio rimane un luogo di innovazione istituzionale.

DUE Il territorio è fatto di gruppi, di specificità e di collettività, ci sono risorse ma il problema è chiamare a raccolta queste risorse per partecipare a costruire, l'universalità dentro al particolare. Allora creare dei fatti nuovi in cui si prende atto di questa enorme complessità culturale e in generale dei percorsi di formazione e di educazione che dal particolare vanno all'universale è una grande sfida che abbiamo davanti a noi. Quindi il territorio, che è fatto di gruppi e di particolarità che sono risorse, ha il compito di creare l'universale dentro al particolare.

TRE Personalmente ho un'idea diversa di libertà, messa in rapporto a un apparato istituzionale che è capace di ospitare quella idea di libertà di mercato. Allora se la *Big Society* prova a dire "libertà" sottolineando l'aspetto relazionale, l'aspetto della responsabilità, qual è l'apparato istituzionale oppure quali elementi istituzionali possono ospitare quella diversa idea di libertà? La dimensione locale sulla quale occorre necessariamente appoggiare quest'idea di *Big Society* sta in piedi solo se il locale sta dentro a delle reti lunghe, a delle reti grandi e quindi di Stato che collabora ai vari livelli territoriali. E anche qui c'è un grande problema di innovazione istituzionale.

Sono dell'idea che nel nostro Paese siamo alla vigilia di una grossa evoluzione, che possiamo dire copernicana per il nuovo welfare che si va prefigurando, ma soprattutto per il nuovo modello di ordine sociale che deve sostenere il modello del welfare perché se non cambiamo l'ordine sociale è evidente che il nuovo modello non potrà mai avere ali robuste. Alla base del vecchio modello di welfare-state, oggi in crisi come tutti riconoscono, c'è l'idea della separazione tra produzione e distribuzione della ricchezza che dobbiamo modificare, e dobbiamo ripristinare l'idea primitiva della società forte: ritornare all'ispirazione originaria per cui soltanto in fasi emergenziali lo stato può sostituirsi alla società civile organizzata per fornire servizi in questo e in quello alla persona, ma in via eccezionale, in fase emergenziale. Se vogliamo mantenere l'impianto universalistico del welfare, dobbiamo andare oltre il modello statalistico di welfare, ovvero il welfare state, e fare entrare a gamba tesa la società forte cioè il welfare civile. Il messaggio è: non bisogna mai separare produzione da distribuzione. Quali passi concreti dovremmo fare, cioè verso un recupero del welfare civile basato sul principio di sussidiarietà (perché la sussidiarietà è in qualche modo come il motore che fa mettere in moto la macchina del welfare civile) per modificare l'assetto istituzionale.

Tre sono i punti:

PRIMO, dobbiamo cambiare il libro primo, titolo secondo del codice civile. Questa parte del codice civile è ancora quella del 1942. I giuristi costituzionalisti non hanno ancora sollevato il problema. La nostra carta costituzionale è contraddittoria rispetto al codice civile, perché la carta costituzionale è stata approvata dopo. Il libro primo del codice civile è quello che detta le norme sulle associazioni di vario tipo, le fondazioni, quel mondo che noi chiamiamo di terzo settore. Quella impostazione è ancora quella del regime concessorio, cioè in epoca fascista era lo stato, attraverso il prefetto, a dare il permesso di fare il bene ad un gruppo sociale; e si capisce, tutti i regimi dittatoriali devono controllare tutto, specialmente i corpi intermedi. Ma la Costituzione all'articolo II parla dei corpi intermedi della società. Abbiamo introdotto nel titolo V della costituzione del 2001 il principio di sussidiarietà, ma non si riesce ad applicarlo e non si capisce il perché. Considerate la legge 328 del 2000, una buona legge, quella che introduce per la prima volta i voucher, ma fanno fatica ad essere usati. Perché è contraddittoria rispetto al codice civile e siccome il codice civile è sovraordinato rispetto alle leggi di settore, allora la legge c'è, si possono introdurre i voucher da parte di enti locali, pubbliche amministrazioni; ma, di fatto, non si può, perché il *modus operandi* dei soggetti della società civile deve tener conto dei vincoli del codice.

C'è già la proposta, non si deve partire da zero. La proposta giace nei cassetti del Parlamento: bisogna solo tirarla fuori.

SECONDO, c'è da modificare le leggi di settore nei progetti perché devo identificare i soggetti della società civile portatori di cultura che ci sono, nelle città, nelle comunità. Io li posso vedere, ma come amministratore io non li posso vedere, perché non ho lo strumento giuridico che mi consente di riconoscerli. Ecco il passaggio dal regime concessorio al regime del riconoscimento: l'ente pubblico deve riconoscere quel che c'è, non concedere - bontà sua - perché è buono o buonista. Ecco perché ci vuole una legge che, dopo aver modificato il codice civile, detti norme specifiche a questo riguardo.

TERZO, dobbiamo modificare la finanza: dobbiamo smetterla con l'idea che i corpi della società civile, cooperative sociali, facciano redistribuzione. Fanno produzione, non redistribuzione. Certo, producono con una logica diversa e con uno fine diverso, ma sono soggetti di produzione. E se loro sono soggetti di produzione, e quindi imprenditori, sociali e civili, allora hanno bisogno di finanze, altrimenti non è possibile continuare. Il credito è fondamentale, ma occorre anche il capitale di rischio, altrimenti nessun soggetto di certe dimensioni potrà finanziare le proprie iniziative. È per questo che dobbiamo dare vita ad un mercato dei capitali per questi soggetti, per dare ali concrete, cioè una borsa sociale che sia di appoggio a queste soggettività sociale: dalle cooperative, alle imprese, alle fondazioni, al volontariato, alle associazioni familiari. Se non si fa una borsa sociale difficilmente sarebbe possibile realizzare l'alleanza tra il mondo del non profit e il mondo profit.

Fino ad adesso il mondo no profit è stato foraggiato con i soldi pubblici, ma adesso non ci sono più. Bisogna trovare nuove forme di alleanza e l'idea di *Big Society* va direttamente qui per attuare le cosiddette partnership sociali fra mondo no profit e mondo for profit, però serve lo strumento.

Come ricorda il Ministro **Maurizio Sacconi**, la nostra politica fin dall'inizio, dall'assegnazione del 2008, è stata dedicata dal Libro Bianco sul futuro del modello sociale a questa idea di uno stato più societario.

Le iniziative che abbiamo compiuto in questi anni sono state rivolte a sostenere, alle condizioni date, i corpi sociali nella loro crescente capacità di organizzare risposte per le famiglie, per le persone per le imprese che un tempo venivano affidate allo stato. Ricordo il caso di Pomigliano, dell'industria, per dire quanto questo episodio, mi riferisco a Tokyo, abbia abitato un criterio dello stato più societario, che ha fornito aiuto pubblico per l'investimento nel mezzogiorno cercando invece questa volta un incentivo nelle persone, nelle organizzazioni che le rappresentano, in accordo con esse, perché questo garantisce una piena utilizzazione degli impianti e nello stesso tempo un incremento

dei salari, attuato da quella misura che decidemmo nel primo consiglio dei ministri di Napoli, consistente appunto nella trattazione del 10% del salario collegabile agli elementi di produttività, che è così significativa dello “Stato capacitatore”. Cioè è molto più conveniente investire le risorse nella spesa fiscale per stimolare le azioni industriali di tipo operativo che capacitano maggiormente la società, piuttosto che fare gli incentivi pubblici all’impresa che oltretutto oggi sono meno consentiti dalle regole che ci legano all’Unione e dai vincoli inesorabili di bilancio. Ma abbiamo in generale applicato una politica sociale in questo senso, abbiamo cercato di dare valore pubblico, riconoscimento pubblico nella dimensione pubblica al dono che in qualche modo era stato confinato alla dimensione privata. Abbiamo puntato ad una società che reagisce e che non rimane ad attendere l’intervento pubblico a condizioni di bisogno. Il Piano Italia 2020 per l’occupabilità femminile e i giovani, per la formazione e l’istruzione, l’accordo del 7 marzo 2011 con le Parti Sociali per le prassi per la conciliazione vita/lavoro, l’articolo 53 della manovra finanziaria sulla produttività, lo stesso collegato al lavoro, l’Osservatorio sulla contrattazione e le politiche di conciliazione per nuove e buone prassi si incardinano potentemente su questa nuova dimensione: sono strumenti per l’uso che potete trovare con bussole di orientamento alla traduzione in politiche attive che fanno partecipare attivamente integrandosi la società civile, economica, sociale e le istituzioni.

Ultima considerazione come chiusura del mio riflettere a voce alta rimandando al contributo che segue e alla sua lettura una analisi più approfondita della situazione. Dobbiamo cercare di essere più partecipativi e coinvolgere i soggetti sociali, la comunità che desidera alzare la testa e riprendere il cammino. Troppa separatezza nei luoghi e nelle sedi dove si impostano le strategie, si sviluppano iniziative, si investono le risorse: sul mercato del lavoro e sul welfare sulle politiche attive è necessario una vera e propria politica di *mainstreaming* cioè di trasversalità a livello interministeriale e interistituzionale per affrontare insieme le tante opportunità che abbiamo messo in campo e spesso non si ottimizzano. Vi invito a continuare il cammino insieme e vi ringrazio per l’attenzione che mi avete dedicato.

Sul sito www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita ricco di materiale, trovate a vostra disposizione anche l’INSTANT BOOK con dati e analisi sui temi del lavoro.

ANALISI

La crisi internazionale si è presentata con una violenza largamente imprevista, ma come affermano i Ministri Giulio Tremonti e Maurizio Sacconi NON è ancora finita, con tratti di profondità e radicalità improvvisi e profondi che hanno posto tutte le economie dei paesi sviluppati di fronte a scelte repentine per affrontare effetti sociali che avrebbero potuto avere effetti drammatici sull’occupazione e sul tenore di vita delle famiglie. E naturalmente il nostro Paese si è trovato coinvolto in questa tempesta perfetta con l’aggravante della sua fragilità, dei suoi diversi interni – NORD/SUD – e dei suoi problemi irrisolti di carattere strutturale come l’evasione fiscale, l’inefficienza della PA, una spesa pubblica troppo alta che sostiene uno Stato che non possiamo più permetterci di chiamare welfare poiché sostiene una struttura di assistenza troppo onerosa e sbilanciata.

Bisognava decidere in fretta ma prima ancora fare delle scelte, individuare delle priorità a cui destinare gran parte delle risorse scarse a disposizione. Insisto e non da oggi, ma l’ho fatto anche in occasione di una lezione all’Accademia Pontificia Europea a fine aprile, quando i dati del quadro economico italiano del **2009** parlavano già molto chiaro

PIL - 5%

Import: - 14,5%

Export: - 19,1%

Investimenti fissi lordi: - 12,1%

Tasso di disoccupazione: 7,8%

Occupazione: - 2,6%

Consumi finali: - 1,2%

Alla fine del 2008 e nel corso del 2009 le imprese si sono trovate nel giro di poche settimane a non avere ordini, a vedersi revocare quelli già in portafoglio e a sentirsi richiedere dalle banche – sottoposte ad una pressione fortissima per la minaccia di fallimenti – di rientrare dai loro ordinari flussi di credito.

È in questa situazione, NON in un gioco astratto di welfare, che vanno collocate le scelte di politica del lavoro compiute dal governo in quel passaggio stretto della nostra vita collettiva.

Si badi bene, noi venivamo grazie alle politiche di flessibilità del lavoro avviate nel 1997, da un decennio di crescita continua ed ininterrotta dell'occupazione (almeno 2,8 milioni di posti di lavoro in più alle dipendenze che neppure la crisi ha completamente assorbito).

Tasso di occupazione 1997-2007

Maschi da 71% a 75,8%

Femmine da 36,2% a 46,9%

Tasso di disoccupazione

Maschi da 8,8% a 4,6%

Femmine da 15,5% a 7,6%

Ma gran parte della occupazione aggiuntiva proprio per il suo carattere di straordinarietà (che è una conseguenza di un modo di produrre per il quale non sono più consentiti organici statali e fissi, da adeguare invece in base a variabilità delle commesse) è finita nella trappola della crisi.

In Italia negli ultimi tre anni si è assistito ad un crollo degli occupati sotto i 35 anni, che ha interessato soprattutto le coorti dei più giovani. Il numero di occupati in età matura è aumentato.

15/24 anni - 16,7%

25/34 anni - 12,7% = PERCENTUALE - 13,6%

INVECE > 35 ANNI + 3,9%

TOTALE - 1,5%

Tasso di disoccupazione

15/24 anni 20,3% pari al 27,8%

25/34 anni 8,3% pari al 11,9%

Ma è ancora utile e possibile parlare di medie nazionali della occupazione e della disoccupazione giovanile quando il problema riguarda principalmente le regioni meridionali? Anche l'ultima ricerca della Confartigianato ha messo in evidenza che nelle regioni del nord il tasso di disoccupazione giovanile è migliore persino di quello tedesco, mentre al sud un giovane su due è disoccupato. Occorre prendere atto di questo divario in quanto vanno attuate politiche mirate al Sud, subito senza sprechi. Ma ci torno dopo.

Sul dramma della disoccupazione giovanile vi è una vasta letteratura anche perché non è solo un problema italiano, ma riguarda tutti i paesi dell'OCSE: in Italia abbiamo anche posto il problema dei NEET, cioè quelli che non studiano, non lavorano e il lavoro non lo cercano e se estendiamo la ricerca fino a 34 anni assommano a 2,2 milioni

In sostanza esiste una questione giovanile: poteva essere affrontato meglio di come è stato fatto? Nel mezzo della crisi il Governo ha dovuto scegliere i soggetti da tutelare in via prioritaria. Lo ha fatto scegliendo il capofamiglia o meglio i lavoratori stabili in grado di proteggere, all'interno del nucleo

familiare, anche i figli che uscivano dal mercato del lavoro in cui erano entrati come precari. Questo è il senso dello sforzo finanziario enorme compiuto con la CIG in deroga che ha assicurato la copertura degli ammortizzatori sociali alle imprese e ai lavoratori che ne hanno beneficiato che sono più della metà della forza lavoro. Per dare l'idea dello sforzo compiuto da parte dello Stato e delle Regioni consentitemi di ricordare tre date:

- Il Collegato lavoro – di cui tanto si è parlato – presentato alla Camera nell'agosto 2008. Arriva in Commissione in autunno e viene approvato dall'aula in ottobre contiene un riferimento della CIG in deroga per **400 MILIONI al Senato diventano 620 milioni**.
- Il 17 febbraio 2009 Governo e Regioni stanziavano 8 miliardi (5,5+2,5) per la GIG in deroga.

Queste risorse in aggiunta a quelle ordinarie consentono alle aziende di avvalersi della CIG per miliardi di ore senza dover licenziare e in più loro stesse usano, contratti di solidarietà, utilizzo delle ferie pur di non rinunciare alle risorse umane.

- Tra il 2007 e il 2010 la domanda di CIG sale da 183 milioni ad oltre 1,2 miliardi di ORE CIGO + 410% nel 2010; CIGS + 400 milioni di ore in due anni; CIG in deroga +1.200%

Tiraggio 65,5% nel 2009; 50% nel 2010, più basso nel 2011.

Quali sono gli effetti di questa politica? Diamo la parola a ISFOL:

“La strategia basata sulla riduzione dell'orario di lavoro ha permesso di mantenere il legame tra lavoratori, lavoratrici e aziende contenendo la flessione dell'occupazione e limitando i costi della spesa pubblica”.

“Tra il IV Trimestre del 2007 e il I Trimestre del 2011 a fronte di una riduzione dell'intensità di lavoro equivalente a poco meno di 1,3 milioni di unità di lavoro full time, l'occupazione si è contratta di 543 mila unità. Ovvero con gli schemi di riduzione d'orario si sono salvaguardati circa 700 mila posti di lavoro”.

E i giovani: il Governo ha stanziato complessivamente dal 2009 ad oggi 200 milioni come copertura di una tantum per i collaboratori in via esclusiva che perdono il posto di lavoro e **NONOSTANTE UNA REVISIONE DEI CRITERI SONO ANCORA DISPONIBILI 176 MILIONI**.

Alcune contraddizioni ci dimostrano come la disoccupazione giovanile ha radici profonde:

- Il 6% dei giovani a 16 anni è già fuori da qualsiasi età formativa.
- Il 26,5% degli effettivi di ogni generazione si diploma con un ritardo da 1 a 6 anni e abbiamo una dispersione ed un abbandono scolastico sempre più drammaticamente in aumento.
- Solo il 16,5% si impiega nel lavoro per cui ha ottenuto il diploma.
- Il 70% dei diplomati si iscrive all'università e il 46% degli iscritti finisce fuori corso.
- 1 studente su 6 è inattivo nel senso che non fa neppure un esame all'anno.
- 1 iscritto su 5 abbandonano lo studio.
- I giovani acquisiscono la laurea triennale a 25 anni; quella quinquennale a 27 anni (3 o 4 anni dopo quella dei loro colleghi europei)
- Dopo la laurea (ad 1 anno) solo il 47% è occupato (era il 57% 5 anni or sono) contro il 77% della Germania.
- Dal 2000 al 2009 il tasso di attività dei laureati è sceso dall'81% al 68%.
- **Il caso del lavoro rifiutato. In Italia vi è la più alta disponibilità di posti di lavoro rifiutato.**

Primo trimestre 2011 0,9% posti vacanti + 0,25 sul 2010

Attività plurima (doppio lavoro) 9 sul 2010 4,8 milioni di unità

Tra il 2005 e il 2010 abbiamo poi avuto un effetto sostitutivo nel lavoro manuale: sono usciti dal mdl 848 mila italiani (- 11%) e sono entrati 718 mila stranieri (+84%)

Uno spazio è dedicato alla **nuova soggettività dell'immigrazione**

Dal 2000 al 2010 stranieri residenti: 1.271.000 > 4.235.000 che significa + 12,8% all'anno

Dal 2003 al 2008 l'occupazione sale dello 0,7% così suddiviso:

+8,4% stranieri + 0,2 % italiani

La componente straniera sulla popolazione totale degli occupati passa dal 5,2% al 7,5%

Industria: 23,2%

Costruzioni: 16,3%

Alberghi: 9,1 %

Servizi alla persona: 23,9%

1/3 degli stranieri è occupato in qualifiche ad alta componente di manualità contro il 7% degli italiani; il 3% svolge lavoro impiegatizio contro + del 10% degli italiani

Nel 2010 rispetto al 2008 - 863 mila italiani

+ 330 mila stranieri

SALDO 533

Dei 330 mila 237 mila sono impiegati in servizi alla persona

Stranieri iscritti all'INPS:

63,2% dipendenti di aziende

17,2% lavoratori domestici

8,5% operai agricoli

10,8% lavoratori autonomi

Torniamo ai giovani: l'età del primo impiego di un giovane italiano è di 21 anni contro i 17 anni della Germania

La modesta crescita dell'economia (che è un dato comune a tutti i Paesi Ocse, compresa la stessa Germania) è la principale spiegazione dell'alto tasso della disoccupazione giovanile, che, per di più, in Italia evidenzia aspetti di carattere strutturale che si ritrovano – secondo l'analisi di Confartigianato – nella contraddizione per cui le aziende lamentano di non riuscire, nonostante la crisi, a reperire nel mercato del lavoro la manodopera necessaria.

Tutti questi elementi ci devono portare alla consapevolezza di una strategia molto complessa che parta dai PERCORSI FORMATIVI ad interventi PROMOZIONALI DIFFERENZIATI NORD SUD, ma che può sbloccarsi solo mediante una POLITICA DI CRESCITA più sostenuta perché i posti di lavoro li crea l'economia non le norme illuminate.

Che cosa ha fatto il Governo:

Le politiche del Governo hanno permesso di contenere il più possibile la perdita del lavoro da parte della manodopera stabile (le misure sulla cassa integrazione hanno <salvato> ben 700mila posti), ma la forza lavoro temporanea ha pagato alla crisi un costo molto elevato e le nuove coorti non sono riuscite ancora ad entrare compiutamente nel mercato del lavoro.

Due misure recenti, molto care al ministro Sacconi, potrebbero costituire un'occasione di svolta:

- In primo luogo la nuova disciplina dell'apprendistato, conseguita mediante un accordo tra Governo, regioni e parti sociali. In Italia esiste un inaccettabile rifiuto del lavoro manuale che è divenuto ormai una riserva per la manodopera straniera. L'apprendistato, nell'articolazione dei suoi tre livelli legati ad un percorso scolastico e formativo, è in grado di determinare quel mix tra studio e lavoro che potrà qualificare ambedue questi aspetti.
- L'altra leva per l'occupazione dei giovani è scritta nell'articolo 8 del decreto di ferragosto, laddove si consente alle parti sociali di negoziare in deroga, tra le altre materie, anche gli effetti e le conseguenze del recesso dal rapporto del lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e per quello in occasione di matrimonio (dove è mantenuto il diritto a reintegra). Non vi è, dunque, alcuna revisione per via legislativa dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, ma la possibilità di concordare una tutela più leggera (come il risarcimento del danno), in particolari condizioni del mercato del lavoro e in una determinata area del Paese.
- Inoltre il Collegato Lavoro prevede una norma di delega sulla riforma degli ammortizzatori sociali
- Prima ancora il Piano Gelmini Sacconi per l'occupabilità dei giovani anche di recente ricordato nel corso della presentazione del Piano di azione per l'occupabilità dei giovani. Il Piano, promosso dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca **Mariastella Gelmini**, dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali **Maurizio Sacconi** e dal Ministro della Gioventù **Giorgia Meloni**, ha avviato un profondo percorso di ripensamento delle politiche e delle azioni a favore dell'occupazione giovanile secondo nove linee di azione e può contare, per il 2011, su un finanziamento complessivo di **oltre 1 miliardo di euro**.

Le linee di azione:

Monitoraggio delle professionalità richieste dal mercato del lavoro e di quelle disponibili attraverso:

- Ristrutturazione del Sistema Informativo Excelsior, al fine di individuare le professioni più richieste dal mercato del lavoro per contrastare il disallineamento tra le competenze richieste dalle imprese e quelle presenti nel mondo del lavoro.
- Monitoraggio delle conoscenze dei giovani attraverso la partecipazione ai programmi PISA e PIIAC dell'OCSE e l'attività di valutazione Invalsi.

Orientamento delle scelte educative:

- Modernizzazione dell'impianto organizzativo della scuola secondaria superiore, soprattutto per gli istituti tecnici e professionali, per aumentare le possibilità di scelta degli studenti e delle loro famiglie e le opportunità per l'ingresso nel mondo del lavoro, anche attraverso il potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro.

Integrazione scuola-università-lavoro rivalutando la valenza culturale e formativa del lavoro:

- Il nuovo apprendistato diventa il canale principale di ingresso nel mondo del lavoro. Attraverso il nuovo Testo Unico dell'apprendistato la materia è stata semplificata e resa omogenea sull'intero territorio nazionale.
- Costituiti, per la prima volta, 59 Istituti Tecnici Superiori (ITS), che ad ottobre 2011 avvieranno le attività didattiche e formative. Gli ITS offrono la possibilità di conseguire il Diploma di Tecnico Superiore specializzato, con conseguente accesso al mercato del lavoro, ma anche la possibilità di proseguire gli studi all'Università. La loro istituzione consente di allineare il nostro Paese all'Europa.

- Rilancio dei dottorati di ricerca, al fine di potenziare non solo i percorsi accademici, ma anche i canali di ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni, e nell'ambito della ricerca privata secondo un nuovo regolamento dei dottorati di ricerca alla luce della recente riforma universitaria.

Merito:

- Il Fondo per lo studio stanziato dal Ministero della Gioventù consente ai giovani meritevoli di intraprendere un percorso di studi o completare la propria formazione grazie a un prestito garantito dallo Stato.

Servizi di accompagnamento al lavoro:

- Rilancio, presso le scuole superiori, gli istituti tecnici superiori e le università, dei servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro degli studenti, anche attraverso l'attivazione dei servizi di *placement* e l'obbligo di pubblicare sui rispettivi siti internet i *curricula* dei propri studenti per incentivare e rendere più trasparente l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
 - Autorizzazione a scuole, università (solo a condizione della pubblicazione gratuita dei CV dei propri studenti), enti bilaterali, associazioni datoriali e sindacali, comuni, patronati e siti internet senza finalità di lucro a svolgere attività di intermediazione tra istruzione e lavoro, in modo da rendere più fluido e inclusivo il mercato del lavoro.
 - Sviluppo dei servizi offerti dal motore di ricerca istituzionale "Cliclavoro" (www.cliclavoro.gov.it).
 - Progetto "Campus Mentis" del Ministero della Gioventù e dell'Università La Sapienza di Roma che coinvolge i migliori 20.000 neo laureati d'Italia e le principali università pubbliche.
 - Rafforzamento degli strumenti di informazione rivolti agli studenti, quali il vademecum "Buon Lavoro" o la sua versione telematica www.ipotesidilavoro.it pubblicato dal Ministero della Gioventù.

Contratti di primo impiego:

- Rilancio del contratto di apprendistato.
- Tavolo tecnico per la rivisitazione dei tirocini formativi e di orientamento (*stages*) in modo da prevenirne gli abusi e valorizzarne le potenzialità quale canale di primo contatto dei giovani col mondo del lavoro.
 - Accordo tra Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'anticipazione del tirocinio e del praticantato dal post laurea agli ultimi anni dei percorsi universitari.
 - Creazione di 10 mila posti di lavoro a tempo indeterminato per i giovani genitori precari tramite il provvedimento del Ministero della Gioventù che prevede un bonus di 5mila euro alle aziende che assumano a tempo indeterminato un giovane disoccupato o assunto con contratto atipico con meno di 35 anni e con figli.

Auto imprenditorialità e accesso alle professioni (autoimpiego):

- Tutte le nuove attività d'impresa create da giovani o da soggetti che escono da regimi di Cassa integrazione beneficeranno di una fiscalità forfetaria del 5% per i primi cinque anni di attività. La quota del 5% può applicarsi anche oltre i primi 5 anni, fino al compimento del 35esimo anno di età.

- Mobilitazione di 100 milioni di euro (con un cofinanziamento pubblico al 40%, attraverso un fondo del Ministero della Gioventù) destinati a finanziare iniziative che investono sulle capacità e il talento dei giovani under 35.
- Censimento e organizzazione delle diverse misure di sostegno all'imprenditorialità giovanile e coordinamento con le iniziative messe in campo dalle singole Regioni, attraverso il sito www.giovaneimpresa.it.
- Apertura di 21 sportelli per lo start-up d'impresa nelle università italiane, grazie al bando del Ministero della Gioventù dedicato alla cultura d'impresa.

Diffusione della cultura della previdenza e della sicurezza sul lavoro nelle scuole:

- Svolta il 25 maggio l'iniziativa "Un giorno per il futuro", il primo appuntamento annuale dedicato alla diffusione della cultura previdenziale tra i giovani, promosso dal MIUR e dal Ministero del Lavoro.
- Realizzazione del fascicolo elettronico della persona attiva quale sviluppo del "casellario degli attivi" già operativo presso l'Inps, destinato a raccogliere tutte le informazioni inerenti l'attività educativa e lavorativa della persona, compreso il conto corrente dei versamenti previdenziali.
- Potenziamento delle molteplici iniziative di diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro con azioni di orientamento nelle scuole e nelle università.

Contrasto al lavoro giovanile irregolare e sommerso:

- Promozione delle ispezioni del lavoro per contrastare il sommerso giovanile, utilizzando i recenti accordi di collaborazione sottoscritti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con i servizi territoriali dell'Arma dei Carabinieri, con la Guardia di Finanza e con l'Agenzia delle Entrate.

Osservatorio sulla contrattazione decentrata e politiche di conciliazione lavoro/famiglia: il ruolo dell'Ufficio Nazionale della Consigliera di parità.

Il 7 marzo 2011 il Ministero del lavoro, e tutte le parti sociali, hanno sottoscritto un Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e Lavoro in linea con il Piano per l'occupazione femminile dei Ministri Sacconi e Carfagna. Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro e altri strumenti di sostegno all'organizzazione del lavoro e alle esigenze di conciliazione di imprese nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone e per sostenere l'occupazione femminile. **Parte integrante dell'accordo è una "batteria di strumenti" come bussola di riferimento per sviluppare nuove prassi che deve individuare l'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione affidato alla Consigliera Nazionale di parità. Questo provvedimento ben si armonizza con l'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività. Le due misure si integrano nella misura in cui le parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e l'accompagnamento della ripresa, bensì è altresì quella di incentivare la contrattazione decentrata.** Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare.

Certo è, che è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione. Le parti, in ambito tecnico, hanno concordato entro un anno di individuare alcune buone prassi relative alla flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile.

È anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle necessità delle persone. Inoltre le parti si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le questioni organizzative, produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* monitorate dall'Osservatorio Nazionale della Consigliera di parità.

Uno sviluppo dell'Avviso Comune, collegato all'applicazione dell'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, che statuisce « Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro». L'articolo 53 oltre ad incidere con sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della Struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale integrato. La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende.

È in linea con quanto previsto nel Piano Italia 2020 promosso dal Ministro del Lavoro, Sacconi, e dal Ministro per le Pari opportunità, Carfagna che si è posto l'obiettivo di supportare l'occupazione femminile. E come è previsto nell'Avviso Comune del 7 marzo, è necessario, incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. L'avviso comune prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità che ha concluso i lavori nel giugno scorso.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di

monitoraggio effettuate dalla “cabina di pilotaggio” istituita nell’ambito del Piano di azione Italia2020 - Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”.

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate Avviso Comune che sono oggetto sistematicamente nell’ambito del suo funzionamento del monitoraggio dell’Osservatorio Nazionale sulla contrattazione della Consigliera che ha il compito di consegnare il lavoro effettuato entro giugno 2011.

L’Ufficio della Consigliera Nazionale sul sito www.lavoro.gov.it/consiglieranazionaleparita.it ha già messo a disposizione oltre a una raccolta legislativa, normativa, e di accordi, tutto il materiale attualmente monitorato selezionando alcune prassi:

- regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;
- impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;
- trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;
- possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell’attività lavorativa;
- impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l’esperienza acquisite;
- concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;
- istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;asili nido aziendali;
- possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche.
- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività
- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.
- Congedi parentali- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

In attesa della ratifica dei criteri condivisi per applicare strumenti di flessibilità nell’organizzazione del lavoro, è interessante documentarsi attraverso l’Osservatorio della Consigliera Nazionale di Parità, sulle prassi realizzate in imprese pubbliche e private o sulla base di accordi o di riorganizzazione interna aziendale che consentono a tutt’oggi un discreto benessere organizzativo. Tali prassi possono anche essere materia di sperimentazione per l’applicazione dell’art 53 della legge finanziaria e dunque beneficiare della fiscalizzazione del 10%, in una dimensione di welfare flessibile. Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato di politiche attive, e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti. Le azioni previste dal “Programma di azioni per l’inclusione delle

donne nel mercato del lavoro- Italia 2020” elaborato congiuntamente dai Ministri del Lavoro Sacconi e delle Pari opportunità Carfagna nel dicembre del 2009; la Carta delle Pari opportunità e uguaglianza per le aziende che nei suoi 10 punti riprende le prassi dell’Avviso Comune del 7 marzo, e l’Osservatorio Nazionale sulla contrattazione della Consigliera Nazionale di parità, sono gli strumenti concreti per orientare e sviluppare le politiche attive per l’occupabilità femminile. In modo particolare l’impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell’occupazione femminile nei settori dove vi è maggiore domanda di lavoro. È importante intervenire sulla qualificazione dell’offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto promuovendo l’uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio, nella consapevolezza che le azioni che si possono sviluppare devono sostenere l’occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più politiche e soprattutto finalizzato a conoscere gli strumenti che sono a disposizione e che si devono e possono applicare.

Gli sgravi previsti dalla finanziaria 2010 per i datori di lavoro e per le imprese. L’articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. Manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, è importate per diversi aspetti. Oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell’ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva, come affermato dall’accordo quadro. Nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 della Legge beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell’ultimo periodo dell’art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

I contratti territoriali e aziendali che, in virtù della legge di stabilità per il 2011 e della norma sul “contratto di produttività” (art. 53, d.l. n. 78/2010), hanno consentito l’applicazione dell’aliquota fiscale agevolata alla parte dei salari correlata all’incremento della produttività, sono discretamente numerosi. Vero è che, giunti tardivamente, si sono attestati nella loro definizione, per lo più su intese quadro raggiunte a livello nazionale, con mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali rispetto alle potenzialità che potevano esercitare in virtù dell’apertura operata dalle legge. Così appare ancora troppo modesta la contrattazione territoriale ed aziendale, che non è tempestivamente intervenuta sfruttando l’estensione a propria disposizione, anche operando su un sistema di relazioni industriali che deve svilupparsi a livello territoriale ed aziendale con gli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello. Infatti è la contrattazione decentrata espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività. Sono poi importanti alcune precisazioni contenute nelle Circolari congiunte Ministero del lavoro e Agenzia delle entrate rispettivamente del 14 febbraio 2011 -3E. chiarimenti sul salario di produttività, e successivamente quella del 11 maggio 2011 19/E.

La questione che deve porsi non è appurare se i contratti collettivi di diritto comune possano o meno avere, in termini generali e astratti, efficacia retroattiva, quanto piuttosto stabilire a quali importi il legislatore, con la normativa per il 2011, abbia ricollegato il beneficio dell’imposta sostitutiva. Infatti il testo della legge, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione decentrata, non prevede la correlazione ex post tra somme erogate e la produttività, ma vi deve essere l’accordo territoriale o aziendale per versare le somme. E, come logico, la

produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale e quindi esclude la retroattività. Non v'è dubbio che, coerentemente con il principio giuridico della libertà della forma di stipulazione degli accordi, non possa essere imposta ai contratti collettivi la forma scritta, come più volte ribadito dalla giurisprudenza, ma non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, la formalizzazione per iscritto sia quanto mai opportuna ed anzi, indispensabile.

Inoltre gli accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e gli accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di lavoratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche, ecc. legittimano l'applicazione della tassazione agevolata. Su questa parte si può fare sicuramente di più e si possono sviluppare le prassi per la flessibilità dell'orario, dei congedi, dei permessi, ecc., previsti dall'Avviso Comune ai fini della conciliazione tempi di vita e di lavoro che comunque si coniugano alla produttività. Vero è che considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto ed in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la Circolare del 11 maggio 2011 aiuta il processo in atto escludendo la applicazione di sanzioni ai sostituti d'imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello seguendo il comportamento adottato negli anni passati.

Conclusioni

Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: **occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.**

Con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità e tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali.

Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di

lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividendo il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

Peraltro in conclusione si accenna anche all'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva al welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni.

Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Consigliera nazionale di parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

ECCO I DATI RACCOLTI DALL'OSSERVATORIO PER AZIONI DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA PREVISTI DALL'AVVISO COMUNE DEL 7 MARZO 2011

Il 7 luglio 2011, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la Consigliera Nazionale di Parità e il Capo di Gabinetto Cons. Caro Lucrezio Monticelli hanno illustrato alle parti sociali i risultati del lavoro svolto **dall'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità in attuazione dell'avviso comune Azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro firmato il 7 marzo e della documentazione raccolta nell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi in materia di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro della Consigliera Nazionale di Parità. I documenti esaminati – organizzati in maniera sistematica secondo gli 8 ambiti dell'avviso comune e raccolti entro i 90 giorni stabiliti – sono 1334; le azioni individuate sono: 174 su orario di lavoro, 153 su lavoro a tempo parziale, 110 su telelavoro, 79 su permessi, 149 su rientro dalla maternità, 296 su welfare aziendale, 18 su criteri di valutazione della produttività, 36 su congedi parentali. I documenti sono stati distinti anche in contrattazione nazionale, territoriale, aziendale e prassi e in settore pubblico e privato.**

All'incontro hanno partecipato rappresentanti del Ministero del Lavoro, del Ministero delle Pari Opportunità, del Dipartimento della Famiglia, del Dipartimento Funzione Pubblica e delle principali sigle sindacali e datoriali. Erano presenti 50 rappresentanti di parti sociali.

«Siamo molto soddisfatti del risultato raggiunto – afferma Alessandra Servidori Consigliera Nazionale di Parità – che ci consente di mettere in luce le buone pratiche derivanti dalla contrattazione di secondo livello, e non solo, realizzate dalle aziende pubbliche e private per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Con un intenso lavoro di squadra siamo riusciti a realizzare, nei termini fissati dall'Avviso comune, un obiettivo importante che andrà a sostenere tutti gli operatori del mercato del lavoro e l'occupazione femminile».

REPORT RELATIVO A CONTRATTAZIONE NAZIONALE E ACCORDI TERRITORIALI E AZIENDALI ESAMINATI

Gli accordi esaminati sono stati **classificati in base agli ambiti individuati nell'Avviso Comune** del 7 marzo 2011. Il numero complessivo di documenti esaminati riconducibili ad **accordi** è pari a **894**. Il numero di **accordi ritenuti interessanti** con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 è pari a **198**.

L'archiviazione è aggiornata al 17 giugno 2011.

ACCORDI INTERESSANTI SETTORE PRIVATO 193

ACCORDI INTERESSANTI SETTORE PUBBLICO 5

ACCORDI ESAMINATI SUDDIVISI PER FONTI

FONTE	ACCORDI ESAMINATI	ACCORDI INTERESSANTI
DPL	557	69
CONSIGLIERE DI PARITÀ	11	11
LEGACOOP	21	18
CGIL	6	6
ANIA	14	11
SITO ARAN	1	1
PORTALE CNEL	19	19
SITO FIT-CISL	1	1
SITO FISASCAT	7	7

SITO UILCA	6	6
FONTI VARIE (ES. GROUPAMA, CASSA DI RISP. DI PARMA, INTERNET, ETC.)	117	28
OSSERVATORIO SETTORE PRIVATO (Documenti pregressi)	83	18
OSSERVATORIO PUBBLICO IMPIEGO (Documenti pregressi)	51	3
TOT.	894	198

Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	71
LAVORO A TEMPO PARZIALE	74
TELELAVORO	19
PERMESSI	44
RIENTRO DALLA MATERNITÀ	36
WELFARE AZIENDALE	116
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	18
CONGEDI PARENTALI	32

PERIODO DI RIFERIMENTO

ACCORDI SIGLATI PRIMA DEL 07.03.2011	167
ACCORDI SIGLATI DOPO IL 07.03.2011	29
ACCORDI DI CUI NON SI È POTUTO RISALIRE ALLA DATA	2

TIPOLOGIA DI DOCUMENTI

ACCORDI/CONTRATTI	176
SCHEDA TECNICA	13
ESTRATTO DI ACCORDO	9

REPORT RELATIVO ALLE PRASSI ESAMINATE

Le prassi esaminate sono state **classificate in base ai punti evidenziati dall'Avviso Comune** del 7 marzo 2011.

Il numero complessivo delle **prassi** esaminate è pari a **440**.

Il numero di **prassi ritenute interessanti** con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 è pari a **311**.

L'archiviazione è aggiornata al 17 giugno 2011.

PRASSI INTERESSANTI SETTORE PRIVATO	197
PRASSI INTERESSANTI SETTORE PUBBLICO	121

PRASSI ESAMINATE SUDDIVISE PER FONTI

FONTE	PRASSI ESAMINATE	PRASSI INTERESSANTI
MINISTERO PER LE PARI OPPORTUNITÀ - "INTESA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO". (INTESA AI SENSI DELL'ARTICOLO 8, COMMA 6, DELLA LEGGE 5 GIUGNO 2003, N. 131 PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO)	19	10
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA (ART. 9, L. n. 53/2000)	138	96
REGIONE LAZIO	7	4
COMITATO NAZIONALE PARITÀ – (PROGETTI FINANZIATI EX LEGE N. 125/1991 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO)	36	2
PREMIO FAMIGLIA LAVORO (REGIONE LOMBARDIA)	36	32
CONFINDUSTRIA	15	14
LEGACOOOP	5	4
OSSERVATORIO DONNE PA (SITO FORUM PA)	44	37
DATABASE I-CSR	44	37
PEOPLE FIRST	15	15
FONTI VARIE (Manager Italia; Ministero del lavoro)	2	1
*OSSERVATORIO PRASSI SIGNIFICATIVA STRUTTURA(Documenti pregressi)	27	16
*OSSERVATORIO PRASSI INTERESSANTI (Documenti pregressi)	52	43
TOT.	440	311
CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO I dati raccolti corrispondono a quanto emerso dalle risposte di 40 aziende (su 80 aderenti) che hanno compilato il questionario di rilevazione sullo stato di attuazione della Carta. Riguardano il punto 8 della Carta <i>"Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dai congedi parentali"</i>	40 AZIENDE	

*In esso sono comprese le prassi fornite dal MINISTERO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune:

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	103
LAVORO A TEMPO PARZIALE	79
TELELAVORO	91
PERMESSI	35
RIENTRO DALLA MATERNITÀ	113

WELFARE AZIENDALE	180
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	0
CONGEDI PARENTALI	4

Sul lavoro femminile in generale, come Ufficio della Consigliera Nazionale di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono orgogliosa del lavoro fatto con i colleghi e le colleghe ampiamente documentato con uno spirito di servizio. Abbiamo infatti lavorato in stretto raccordo con il Ministero delle Pari Opportunità, della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e con il Dipartimento della famiglia realizzando una trasversalità molto proficua.

Vi invito ancora una volta a prendere visione del nostro INSTANT BOOK.

Un accenno solo ad alcune iniziative. Siamo presidiando tutte le sedi internazionali per dare un contributo pragmatico alle direttive, all'impostazione dei documenti sia comunitari che mondiali, ultimamente proprio il Rapporto CEDAW ci ha visti protagonisti attivi di sessioni internazionali per rappresentare la situazione femminile del nostro paese. Abbiamo e stiamo lavorando molto sulla legge di riforma del lavoro pubblico e alla fine di settembre insieme alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione sviluppiamo un corso di informazione e formazione per i Dirigenti per applicare la valutazione della performance sui luoghi di lavoro anche in dimensione di genere. Sui Comitati Unici di garanzia sempre nella PA stiamo raccogliendo e monitorando, essendo nel gruppo /pilota previsto dalla normativa, tutti i comitati che si stanno costituendo e sviluppando.

Sul lavoro privato l'impegno prioritario è nell'implementazione dell'Osservatorio, della Carta delle Pari Opportunità sul lavoro, dello Statuto dei lavori, dell'apprendistato nelle sue articolazioni, nell'applicazione dell'art 53 sul salario di produttività, proprio perché rappresentano le vere gambe delle politiche attive per ampliare l'occupabilità femminile. Siamo anche con convinzione sulle pari opportunità per chi ha problemi di salute. È per questo che lavoriamo insieme alle parti sociali, con un tavolo aperto a tutti coloro che vogliono lavorare insieme a noi per ampliare i benefici dell'art. 46 della Legge Biagi, già preziosamente implementato in tutti i rinnovi contrattuali ma che ha bisogno di essere ancora conosciuto e sostenuto.

Lo dico sempre ma lo ripeto volentieri: cerchiamo alleati e alleate e siamo qui a disposizione per dare un contributo, che, insieme ad altri, può rappresentare molto.

Il poco di tutti diventa, infatti, tanto per molti!

Castel Gandolfo, 2 settembre 2011

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

CNEL 4 OTTOBRE 2011
I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE
di Alessandra Servidori

La ricerca sui differenziali salariali e sul Gender Pay Gap in Italia negli ultimi anni ha fatto notevoli passi in avanti, sulla scia di una ricca letteratura internazionale e di una altrettanto dinamica iniziativa di atenei e centri istituzionali che hanno identificato i differenziali salariali come una delle componenti in cui si articola il patto di genere in Italia, le sue peculiarità e variazioni. Inoltre, sebbene in Europa il differenziale retributivo di genere si attesti su una media del 18% ed anche in Italia i dati rispecchino fedelmente questa tendenza, la percezione del fenomeno nell'opinione pubblica resta molto scarsa, così come povero è il dibattito, a tutti i livelli, sul *gender pay gap*. Siamo consapevoli che, soprattutto nella crisi economica in cui ci troviamo ad operare con ripercussioni notevoli sul mercato del lavoro, le modifiche saranno lente e forse di non immediato riscontro, ma siamo anche convinte che solo con la discussione, la negoziazione e la continua ricerca di soluzioni innovative si può sperare di ridurre ed eliminare le radicate discriminazioni di genere e le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Prendiamo in considerazione i dati riferiti al 2008, prima di entrare nella tempesta economica e sociale in cui siamo ancora. **Nel 2008 il GPG è pari al 18% nell'Unione Europea (UE27) e al 4,9% in Italia.** Nella pagina di presentazione sul *Gender Pay Gap* predisposta dalla Commissione Europea si afferma: "Il *gender pay gap* è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro che, nel mondo reale, colpiscono principalmente le donne.

Il differenziale salariale è connesso a numerosi fattori di natura giuridica, sociale ed economica che vanno al di là del principio della parità retributiva a parità di lavoro" (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>).

Nell'ultimo Rapporto annuale predisposto dalla Commissione Europea su *Equality between women and men – 2010* si afferma: "Ridurre il *gender pay gap* ed intervenire sulle ragioni sottostanti deve rimanere una priorità. Agire su questo terreno deve portare al coinvolgimento di tutte le parti coinvolte e deve mettere in atto tutti gli strumenti disponibili, inclusa l'implementazione della legislazione esistente, sistemi trasparenti per la determinazione dei livelli retributivi, innalzare la consapevolezza e combattere gli stereotipi, infine riesaminare i sistemi di classificazione di lavori" (ns. traduzione) (COM(2009) 694 final, p. 7-8). Nel febbraio 2010, il Parlamento Europeo adotta una **risoluzione** sull'uguaglianza tra donne e uomini nell'UE, in cui si deplora la persistenza di un significativo *gender pay gap*, nonché di un più elevato rischio di povertà per le donne. Le donne registrano in tutti i paesi UE rispetto agli uomini un più basso tasso di occupazione; un più alto tasso di disoccupazione; una marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; una più elevata incidenza nei lavori atipici; difficoltà di conciliazione che si traducono in una contrazione del tasso di occupazione in presenza di figli piccoli (mentre ciò non si verifica per i padri); una concentrazione in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi; una debole presenza nelle posizioni apicali; ecc. (*Report on Equality Between women and men 2010*, in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:EN:PDF>). In Italia vi è una scarsa attenzione verso le disuguaglianze retributive. Queste disuguaglianze sono persistenti nel tempo, nonostante il significativo innalzamento nel livello d'istruzione tra le giovani donne. Il *gender pay gap* va interpretato come il risultato della persistenza delle ineguaglianze di genere che esistono nel mercato del lavoro. Sebbene nei paesi dell'UE ci sia una lunga tradizione legislativa a sostegno della parità retributiva tra uomo e donna, i differenziali retributivi non si sono modificati in modo significativo nel corso del tempo. Ciò che si osserva è la persistenza di un significativo *gender pay gap* in tutti i paesi, indipendentemente dal livello del tasso di occupazione femminile, dai regimi di

welfare state, o dalle specificità delle legislazioni nazionali in tema di parità retributiva. Le innovazioni più recenti in termini di tecniche di rilevazione (caratteristiche delle banche dati) e di metodologie per la misurazione del *gender pay gap* hanno confermato la persistenza di un significativo differenziale retributivo tra uomini e donne (anche per l'Italia). L'esistenza e la persistenza del *gender pay gap* dipende da un insieme complesso di fattori, tra loro interrelati. A questo proposito la Commissione Europea, in un breve articolo sul *gender pay gap* e la povertà, così argomenta: "Il *gender pay gap* ha molte cause. Spesso le donne hanno lavori che sono valutati meno rispetto a lavori simili svolti tradizionalmente da uomini. Questa situazione è rafforzata dalla segregazione nel mercato del lavoro, che porta le donne a lavorare in settori e occupazioni che sono retribuiti meno rispetto a quelli tradizionalmente considerati maschili. La segregazione è spesso in relazione con tradizioni e stereotipi che possono influenzare le scelte scolastiche e, di conseguenza, le carriere lavorative che le giovani intraprendono. Una volta occupate, le donne possono incontrare ostacoli nelle progressioni di carriera e ciò si riflette nella loro sottorappresentazione nelle posizioni manageriali e senior. Inoltre, trovare un equilibrio tra vita lavorativa e personale (*work-life balance*) è di fatto un problema delle donne dato che è più probabile che abbiano delle interruzioni nella vita lavorativa o lavorino a tempo parziale per prendersi cura dei figli piccoli o di altri familiari fragili. Periodi di inattività o con basse retribuzioni implicano un differenziale in termini di diritti pensionistici o pensioni più basse, che a loro volta possono portare alla povertà nella vecchiaia." (ns. traduzione) (EC, *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=734&furtherNews=yes>).

Allora elencando LE CAUSE⁵

La discriminazione diretta

- Alcune donne sono pagate meno degli uomini pur **svolgendo lo stesso lavoro**. (questo fattore spiega solo una piccola parte del differenziale salariale, data l'efficacia della legislazione Europea e nazionale).

La sottovalutazione del lavoro delle donne

- Più spesso le donne guadagnano meno degli uomini facendo **lavori di pari valore**. Una delle cause principali sta nel fatto che le **competenze lavorative delle donne sono valutate meno** rispetto a quelle degli uomini.
- I lavori che richiedono lo stesso tipo di abilità, qualifiche o esperienza tendono ad essere pagate poco quando questi lavori sono dominati dalle donne invece che dagli uomini. Per esempio, il lavoro di cassiera in un supermercato (prevalentemente femminile) è in generale retribuito meno del lavoro svolto (prevalentemente maschile) dall'addetto incaricato di rifornire gli scaffali o responsabile di altri compiti simili (di tipo fisico).
- Inoltre, la valutazione della performance lavorativa, e quindi il livello retributivo e la progressione di carriera, può giocare a favore degli uomini. Per esempio, laddove donne e uomini hanno un livello di qualifica di pari livello, si tende a dare maggiore valore a chi si assume responsabilità economiche (es. valore dell'impianto) rispetto a chi si assume la responsabilità delle persone.

La segregazione nel mercato del lavoro

⁵ Paola Villa, *Differenziali retributivi di genere, Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, Bolzano 2010.

- Il *gender pay gap* è anche rafforzato dalla **segregazione nel mercato del lavoro**. Donne e uomini ancora oggi tendono a fare lavori diversi. Da un lato, spesso donne e uomini sono concentrati in settori diversi. Dall'altro lato, all'interno dello stesso settore o della stessa impresa, le donne sono concentrate nelle posizioni lavorative meno valutate e meno retribuite.
- Le donne spesso lavorano in settori dove il loro lavoro è valutato meno e retribuito meno rispetto ai settori dominati dagli uomini. Oltre il 40% delle donne lavora nella sanità, nell'istruzione e nella pubblica amministrazione. Ciò corrisponde ad oltre due volte la quota degli uomini occupati negli stessi settori. Se consideriamo solo il settore della sanità e servizi sociali, osserviamo che l'80% degli occupati sono donne.
- Inoltre, le donne sono spesso occupate come impiegate, commesse, o in lavori che richiedono un basso livello di qualifica o nessuna qualifica (operaio generico); queste posizioni lavorative contano per quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne sono occupate in lavori poco remunerativi, per esempio nelle pulizie e nel lavoro di cura.
- Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e in quelle senior. Per esempio, nell'UE le donne sono solo il 32% dei manager, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle società per azioni, e il 29% degli scienziati e degli ingegneri. (QUI interviene la nostra nuova legislazione in merito).

Tradizioni e stereotipi

- La segregazione è spesso il risultato di **tradizioni e stereotipi**. Sebbene in alcuni casi ciò possa riflettere le scelte personali, le tradizioni e gli stereotipi possono influenzare, per esempio, le scelte scolastiche e, di conseguenza, anche i profili di carriera lavorativa intrapresi dalle giovani ed in generale dalle donne.
- Mentre il 55% degli studenti iscritti all'università sono donne, costituiscono solo una piccola minoranza in alcuni campi come matematica, informatica e ingegneria.
- Ogni 1.000 giovani donne (di 20-29 anni) solo 8,4 sono laureate in matematica, scienze e tecnologia, rispetto a 17,6 giovani uomini.
- Di conseguenza, vi sono solo poche donne occupate in lavori di tipo scientifico e tecnologico. In molti casi ciò si traduce nel fatto che le donne sono concentrate nei settori dell'economia che tendono ad essere meno valutati e quindi meno retribuiti.
- Infine, date le tradizioni e gli stereotipi, ci si aspetta che le donne riducano il loro orario di lavoro o escano dal mercato del lavoro per accudire i figli piccoli o familiari anziani.

L'equilibrio tra lavoro e vita personale

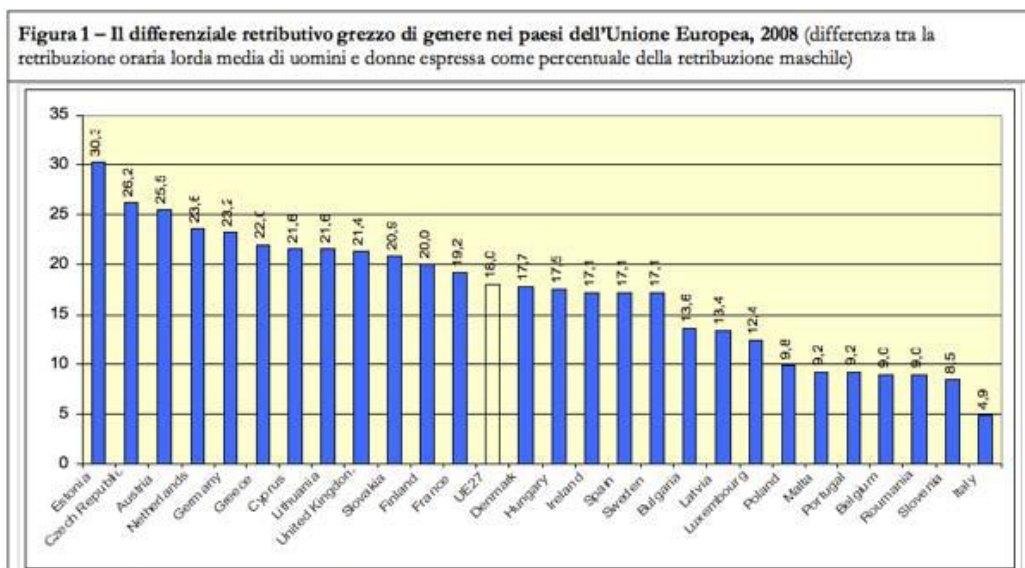
- Le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando devono affrontare la questione dell'equilibrio tra lavoro e vita personale (**work-life balance**).
- Il lavoro familiare e le responsabilità di cura non sono ancora equamente condivise. Il compito di accudire i membri fragili della famiglia è tuttora sulle spalle delle donne. Questo fatto, accanto all'insufficienza dei servizi per la cura dei bambini e quella degli anziani, implica che le donne sono spesso costrette ad abbandonare il mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle donne con figli è pari solo al 62,4% rispetto al 91,4% registrato per gli uomini con figli.
- Sebbene il lavoro part-time può essere il risultato di una scelta personale, sono molte le donne che ricorrono al part-time per conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. E vi è evidenza di un differenziale tra la retribuzione oraria dei lavoratori a tempo parziale e a

tempo pieno. Nell'UE circa un terzo delle donne è a tempo parziale, ma solo l'8% degli uomini. Oltre tre quarti degli occupati part-time sono donne.

- Da tutto ciò segue che le donne hanno, in misura maggiore rispetto agli uomini, interruzioni nella vita lavorativa o lavorano meno ore. Ciò può avere delle ripercussioni negative sugli avanzamenti di carriere e sulle possibili promozioni. Implica anche avere una vita lavorativa meno remunerativa.

La disomogeneità delle fonti statistiche rende pressoché impossibile il confronto internazionale. Data la rilevanza della questione dei differenziali retributivi per sesso, l'UE si è recentemente dotata di una banca dati armonizzata, la *Structure of Earnings Survey* (SES), adatta per il confronto tra i paesi sul *gender pay gap* ed il monitoraggio dei progressi nel tempo. È questa la banca dati utilizzata per calcolare il *gender pay gap* nei paesi dell'UE. L'UE ha deciso di utilizzare come indicatore il differenziale nella forma "grezza" e di misurare il differenziale utilizzando come variabile il salario orario lordo. La banca dati statistica offre un'indagine campionaria armonizzata che permettere il confronto tra i paesi europei. Nel luglio 2008, l'UE ha deliberato di inserire il *gender pay gap* tra gli indicatori per il monitoraggio delle politiche per l'occupazione degli Stati Membri. La figura 1 riporta i nuovi dati Eurostat sul *gender pay gap* nei paesi dell'UE. Nel 2008, nell'UE27 il salario orario lordo delle donne era inferiore del 18% rispetto a quello degli uomini. In primo luogo si può osservare che in tutti i paesi si osserva un *gender pay gap* a sfavore delle donne, quindi anche nei paesi caratterizzati da tempo da politiche attente alle disuguaglianze di genere e attive nel promuovere azioni per le pari opportunità (come Finlandia, Svezia e Danimarca). In secondo luogo si osservano differenze rilevanti tra i paesi con un differenziale inferiore al 10% in Italia, Malta, Slovenia e Belgio, oltre il 20% in Slovacchia, Olanda, Cipro, Germania e Regno Unito, ed oltre il 25% in Austria, Repubblica Ceca ed Estonia. È interessante osservare che il differenziale è inferiore alla media nei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è relativamente basso (v. Italia, Malta, Polonia), e ciò potrebbe essere spiegato dalla bassa quota di donne occupate in lavori manuali, e/o senza qualifica. Viceversa, si osserva un elevato differenziale nei mercati del lavoro caratterizzati da una elevata segregazione (v. Cipro, Estonia, Slovacchia, Finlandia) o da una alta incidenza di donne occupate a tempo parziale (v. Germania, Regno Unito, Olanda, Austria, Finlandia).

Figura 1 – Il differenziale retributivo grezzo di genere nei paesi UE, 2008



Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey*

Il basso differenziale retributivo per sesso a livello aggregato che si osserva in alcuni paesi (in particolare in Italia) non è di facile interpretazione.

I fattori in gioco sono numerosi e tra loro molto diversi:

- il **sistema di contrattazione salariale** ha un peso rilevante sui differenziali salariali per sesso. Non è detto che un sistema di contrattazione collettiva forte e centralizzato (con contratti collettivi nazionali) può favorire una generale compressione dei differenziali salariali, e quindi indirettamente contenere il differenziale salariale per sesso; è mia opinione che anche una contrattazione collettiva decentrata, tende a favorire la contrattazione individuale, con un ampliamento delle possibilità di diminuire i differenziali salariali per sesso in quanto a livello locale la relazione tra il datore di lavoro e la persona può favorire la valutazione delle performance e comunque di fattori di flessibilità organizzativa, naturalmente anche ratificata da accordi sindacali;
- il **livello di partecipazione al lavoro** è un secondo fattore da considerare. La bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro può infatti contribuire alla compressione del differenziale in quanto sono in maggioranza le donne con alto livello d'istruzione ad essere presenti nel mercato del lavoro (ed occupate in lavori a medio-alto contenuto professionale);
- la **distribuzione degli occupati per settore e qualifica professionale** può essere molto diversa tra i due sessi, oscurando le effettive differenze nei livelli retributivi.

In Italia anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20 % in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che i due sessi hanno rese diverse per le caratteristiche produttive, ed in particolare, nonostante che le donne laureate migliorino la loro posizione retributiva del 42% rispetto alle diplomate di scuola media inferiore, questo appare essere legato piuttosto al basso salario guadagnato dalle donne con minor qualifica, perché la resa del titolo di studio universitario è ancora leggermente superiore per i maschi. L'Italia, tenendo conto degli effetti della struttura salariale e della bassa partecipazione, vede un divario tra retribuzioni maschili e femminili, le cui componenti non spiegate del differenziale non mostrano tendenza al miglioramento nel tempo. L'accesso alle risorse economiche in condizioni di autonomia è uno dei presupposti necessari alla definizione stessa di un soggetto, nonché di un agente economico in grado di effettuare scelte. I canali di accesso alle risorse economiche sono il lavoro per il mercato, il trasferimento dallo Stato, e il trasferimento intrafamiliare e si sottolinea l'anomalia italiana, per cui per la maggior parte delle donne in età riproduttiva l'accesso alle risorse economiche non avviene attraverso il lavoro per il mercato. In questo contesto, si può ipotizzare che la responsabilità di questa bassa partecipazione e occupazione sia legata all'esistenza di discriminazione e della diversa resa delle caratteristiche per le persone dei due sessi. Le implicazioni di politica economica mostrano esserci spazio sia per un intervento tramite politiche di conciliazione, per diminuire il costo/opportunità della partecipazione delle donne con bassa qualifica, sia tramite politiche di pari opportunità che equalizzino le rese delle competenze ai livelli alti della struttura delle qualifiche. A questo proposito un impegno a favore dell'occupazione femminile non può limitarsi soltanto al momento dell'accesso, ma deve tutelare le lavoratrici durante il percorso di lavoro, allo scopo di superare le differenze di carattere retributivo che sono la conseguenza di un'effettiva discriminazione sul versante della carriera. La questione potrebbe essere affrontata con il metodo degli studi di settore. Si tratterebbe in sostanza di promuovere analisi per individuare, nel trend di alcuni anni, il differenziale salariale uomini/donne nelle medesime qualifiche e inquadramenti. Su questa base, alla luce degli elementi emersi, bisognerebbe intervenire con azioni positive, con l'obiettivo di realizzare la qualificazione del lavoro femminile e quindi una più equa retribuzione.

L'azienda impegnata in quest'iniziativa (con certificazione universitaria) potrebbe acquistare un titolo in più negli appalti pubblici.

Dal punto di vista dell'intervento di politica economica è particolarmente rilevante sapere dove e come avviene la discriminazione salariale. Infatti se i salari delle donne meno qualificate sono particolarmente bassi rispetto a quelli medi, ciò indica che le donne che hanno minore capacità di guadagno avranno incentivo a non partecipare al mercato del lavoro, poiché il salario non copre il costo del tempo che esse, lavorando, sottraggono alla produzione domestica, cioè al lavoro di riproduzione e cura per la propria famiglia. Un livello di salario per le basse qualifiche insufficiente a favorire l'entrata nelle forze di lavoro, si associa a una bassa partecipazione delle donne con bassa qualifica. Esso può richiedere, accanto all'auspicabile parificazione dei salari per pari prestazioni, un intervento del tipo "conciliazione tra vita familiare e lavorativa", che riduca il costo, per le donne, di scegliere il lavoro per il mercato. Per esempio, è in questa situazione che sono particolarmente utili asili nido a basso costo, assistenza domiciliare agli anziani, voucher aziendali per i servizi di cura, e così via. Se invece non c'è un adeguato riconoscimento del lavoro nei percorsi di carriera, questo può avere effetto sulla scelta femminile di investire sulla carriera, e richiede perciò un intervento di tipo pari opportunità, per esempio che faccia un monitoraggio dei percorsi di carriera, e fissi degli standard certi per i passaggi verso l'alto di uomini e donne.

Coloro che dichiarano di fare lavoro part-time perdono in media il 37% del salario rispetto a coloro che dichiarano di lavorare a tempo pieno, ma ciò in una regressione in cui si tiene conto già del numero diverso di ore lavorate, quindi che il salario orario dei part-timers è molto più basso di quello dei full-timers. E questo – afferma Tindara Addabbo – è un elemento di cui tener conto quando si pensa al lavoro part-time come una soluzione ai problemi della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. La disparità è massima nel lavoro "femminile" per eccellenza, ovvero il lavoro domestico retribuito e in agricoltura. Per misurare in generale le differenze retributive si è calcolato il numero di ore lavorate alla settimana e il salario tenendo conto del fatto che le donne hanno un orario medio settimanale inferiore: orari più lunghi sono anche più retribuiti per ora e vi è la disponibilità maschile a lavorare per un numero di ore maggiore, e la "concorrenza" fatta alle colleghe, comporta una sorta di "premio" per la variazione positiva dell'orario che aumenta differenziale e discriminazione.

Sappiamo che tra gli elementi regressori ci sono le qualifiche, per cui le donne non diventano dirigenti nella stessa proporzione dei maschi e a volte la discriminazione è a parità di qualifica. Come sappiamo che il numero dei figli fa la differenza: infatti è vero che, per le donne, l'aver figli fa diminuire in media il salario. Cioè la presenza di figli è una "spiegazione" per il salario. Però rientra tra quelle spiegazioni che, a rigore, non dovrebbero contare nella determinazione del salario, a meno che non si conceda che le madri sono effettivamente meno capaci o meno in grado dei padri di dedicarsi al lavoro. Dunque esistono effetti della fertilità sul coefficiente di disparità. Settore e qualifica hanno fatto aumentare il coefficiente sulla variabile per sesso, indicando che i settori femminilizzati sono anche quelli in cui il salario è mediamente inferiore.

- Come Ufficio Consigliera Nazionale di parità abbiamo messo in circolo moltissime iniziative a cominciare dalla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende **CARTA PARI OPPORTUNITÀ promossa dai Ministri SACCONI e CARFAGNA già sottoscritta da oltre 100 aziende per oltre 700.000 mila dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato e sottoscritta da Pa come la Regione Lazio, Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile.** In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia, sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di

imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio e parte qualificante è anche lo sviluppo di carriera e la equa retribuzione.

- Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità contenuti nella Legge Brunetta, abbiamo implementato le Direttive CIVIT e stiamo contribuendo ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare i processi secondo la norma e in funzione del genere. **Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è stato necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti.** Stiamo svolgendo un corso organizzato con la SSPA per i dirigenti OIV: stiamo avendo un riscontro straordinario di attenzione e sensibilizzazione.
- Fondamentale è anche la raccolta dell'attività dei Comitati di garanzia previsto dall'art. 21 del Collegato lavoro per quanto attiene la PA, sul quale la Consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida ne hanno strutturato le funzioni e l'Osservatorio della Consigliera che ne sta monitorando la sperimentazione. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA (primo fra tutti il Ministero del lavoro) si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si devono attuare sistematicamente. Sempre nel Collegato lavoro l'art. 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire la prevenzione e la tutela nei riguardi di ogni forma di discriminazione, l'art. 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art. 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art. 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge n. 247 del 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art. 50 nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.
- **Con il nostro Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mercato del lavoro e adottate nelle aziende con impatti sulla occupabilità.** Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'Osservatorio è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mercato del lavoro: noi stiamo attraversando questo momento di crisi prolungata e difficile ma ce la faremo se ognuno fa la sua parte.

È da una analisi degli strumenti (CIG-CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle camere di Commercio, di clic lavoro-ecc) che si costruisce il circuito virtuoso della tenuta e rilancio degli

strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato chiede; contratti di apprendistato. L'Osservatorio Nazionale ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione: siamo in grado di rappresentare la bussola di riferimento per sviluppare sul tavolo del Ministro Sacconi con le parti sociali l'avviso comune del 7 marzo scorso che ha identificato i blocchi di strumenti materia di accordo tra le parti: come declinare i congedi parentali, le flessibilità di orario di lavoro, il telelavoro, i fondi bilaterali, ecc.: un materiale prezioso che abbiamo consegnato il luglio scorso alle parti sociali e che trovate sul nostro sito.

- L'Osservatorio ben si armonizza con l'applicazione dell'art. 53 del d.l. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella l. n. 122 del 2010, c.d. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività. Le due misure si integrano nella proporzione in cui le parti sociali, nell'ambito della contrattazione di secondo livello concordano sulla finalità perseguita dalle nuove norme che non si limita più (a differenza del biennio 2008-2010) alla salvaguardia del potere di acquisto e l'accompagnamento della ripresa, bensì è altresì quella di incentivare la contrattazione decentrata. Ciò coerentemente con l'accordo sugli assetti contrattuali del 2009 che ad essa assegna il compito di incentivare la produttività, la redditività e la competitività e quindi anche la conciliazione dei tempi legata alla flessibilità, legando al raggiungimento di questi risultati, in un ottica di partecipazione, parte della retribuzione variabile. La contrattazione decentrata deve camminare con le sue gambe e ha bisogno di binari, di una traccia di accordo poi da completare. Certo è, che è necessario sviluppare una contrattazione attenta alle particolarità territoriali o delle specifiche aziende: quindi deve puntare a incentivare la produttività, oltre che per sviluppare il nuovo quadro sugli assetti contrattuali, anche per sostenere gli strumenti di flessibilità e conciliazione. Abbiamo fatto un ottimo lavoro di raccolta insieme alle DPL per avere tutti gli accordi sottoscritti dai quali trarre le nuove prassi di conciliazione e flessibilità.

Una ultima considerazione:

Proposta da analizzare insieme per l'occupazione femminile

Un interessante studio della Banca d'Italia per quanto riguarda gli effetti di disincentivo della struttura fiscale sulla partecipazione femminile, un segmento particolarmente importante ai fini del raggiungimento degli obiettivi occupazionali UE 2020. L'analisi ha mostrato che il conflitto tra le esigenze di sostenere il reddito delle famiglie e l'ampliamento dell'occupazione femminile è, a parità di gettito, meno forte per alcuni schemi fiscali e più marcati per altri. La simulazione di schemi fiscali alternativi infatti è interessante: si è analizzata la tassazione congiunta, la tassazione di genere, il credito di imposta per le retribuzioni basse, con importanti simulazioni.

Tassazione congiunta (quoziente familiare) reddito familiare diviso per coefficienti ma gli effetti sulla partecipazione delle donne sono modesti, tassazione di genere, tassare più gli uomini delle donne, introdurrebbe elementi di iniquità, tassazione a credito di imposta per le retribuzioni più basse: agendo come sussidio, il credito d'imposta ha, a differenza delle detrazioni, un effetto positivo sui redditi medio bassi e rappresenta un sostegno all'offerta di lavoro part-time o meno retribuiti.

Possiamo cercare le convergenze per lavorare insieme su una ipotesi condivisa.

Ridurre il *gender pay gap* deve rimanere una priorità. Questo richiede di intervenire su tutte le ragioni che abbiamo cercato di individuare, con il coinvolgimento di tutte le parti coinvolte, mettendo in atto una molteplicità di strumenti.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità
4 ottobre 2011

Berlino, 3 novembre 2011

EFFECTS OF LIFE COURSES ON WOMEN'S PENSIONS

Intervento della Consigliera nazionale di parità alla Conferenza patrocinata dalla Commissione Europea sul tema del sistema pensionistico italiano per le lavoratrici

Nel corso degli ultimi anni sono state introdotte nel sistema pensionistico italiano molte innovazioni, alcune delle quali hanno riguardato le lavoratrici. Le modifiche sono coerenti con il trend dell'invecchiamento della popolazione. A questo proposito, l'ultima previsione dell'Istituto centrale di statistica (Istat) sulla popolazione con base 2007 ha indicato per il periodo 2010-2050:

- a) una crescita del tasso di fecondità da 1,37 ad 1,58;
- b) un aumento della speranza di vita di 5,9 anni per gli uomini e 5,4 per le donne, che porta i valori di fine periodo, rispettivamente, a 84,5 anni per gli uomini e a 89,5 per le donne;
- c) un flusso di immigrati poco inferiore a 200mila unità annue.

Inoltre la crisi economica ha già prodotto e continuerà a produrre effetti di un qualche rilievo anche sul terreno della spesa pensionistica. In sostanza, gli scenari macroeconomici tracciati a suo tempo hanno subito delle variazioni. Il crollo del pil (-5% nel 2009) poi ha determinato una anticipazione dei picchi di spesa attesi per il 2030-2035. Infatti, se diminuisce il pil al denominatore e la spesa continua a crescere al numeratore, il rapporto aumenterà anch'esso. Così, la crisi, nel triennio 2008 - 2010, ha visto crescere l'incidenza della spesa di 1,4 punti percentuali (dal 13,9% al 15,3%). Nei prossimi anni (2001-2014) secondo la pubblicazione (Le tendenze di lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario), della Ragioneria generale dello Stato (dipartimento del Ministero dell'Economia e Finanze), il rapporto tra spesa pensionistica e pil si assesterà ad un livello pari a circa il 15,4%, per poi flettere gradualmente fino al 15% nel 2026. Nei 15 anni successivi il rapporto spesa/pil raggiungerà il livello massimo con il 15,5% nel periodo 2040-2043, quando la spesa in termini di pil decrescerà rapidamente fino al 14,7% nel 2050.

La descrizione degli andamenti di medio-lungo periodo della spesa per pensioni in rapporto al Pil dimostra che il processo di riforma del sistema pensionistico è riuscito a compensare, sostanzialmente, i potenziali effetti della transizione demografica sulla spesa pubblica nei prossimi decenni. In questo quadro si evidenzia una significativa ricomposizione delle risorse per genere, con un incremento della quota complessivamente destinata alle donne. Ciò si deve prevalentemente all'aumento delle pensioni dirette femminili che scaturiscono dai più elevati tassi di occupazione previsti nella prima parte del periodo di previsione.

Tasso di occupazione (15-64) Valori percentuali	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Maschi	69,7	67,7	70,7	72,8	74,4	74,7	74,4
Femmine	45,3	46,1	51,2	55,0	57,2	58,6	59,7
Totale	57,5	56,9	61,0	64,0	65,9	66,8	67,2

Fonte: Istat 2008 – scenario base

Per quanto riguarda la dinamica delle pensioni indirette (reversibilità e superstite di assicurato) la crescita risulta significativamente più contenuta rispetto a quella delle pensioni dirette. Tale effetto è dovuto principalmente alla sostanziale indipendenza delle pensioni di reversibilità rispetto alla dinamica della mortalità. In particolare, l'aumento della speranza di vita, nella misura in cui coinvolge sia il titolare di pensione diretta che il suo superstite, non altera il periodo medio di godimento della pensione da parte di quest'ultimo.

La scomposizione della spesa pensionistica complessiva (pensioni dirette e indirette) per genere evidenzia una prevalenza della quota attribuita ai maschi per tutto il periodo considerato. La differenza, pari a 2,2 punti percentuali di Pil nel 2010, tende progressivamente ad assottigliarsi fino a raggiungere lo 0,6% del Pil nel

2060. Assai diversa è la distribuzione per sesso nell'ambito delle due tipologie considerate: la componente maschile risulta abbondantemente superiore a quella femminile per quanto attiene alla spesa per pensioni dirette ed ampiamente inferiore per quella relativa alle pensioni indirette. Ciò dipende da una pluralità di fattori i più importanti dei quali sono:

- a) la più elevata partecipazione maschile al mercato del lavoro che determina una maggiore probabilità di conseguire una pensione diretta e conseguentemente di lasciare una pensione al superstite di sesso femminile;
- b) la maggiore longevità delle donne rispetto agli uomini (circa 5 anni);
- c) l'età della moglie mediamente più bassa di quella del marito. Pertanto, il riallineamento della spesa pensionistica tra i due sessi è dovuto essenzialmente alla componente delle pensioni dirette dipendente dall'incremento dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne.

Il riallineamento della spesa pensionistica fra i due generi risulta inoltre favorito dalla maggiore sopravvivenza delle donne che produce un <effetto rinnovo> (sostituzione fra pensioni di nuova decorrenza e pensioni cessate) più contenuto rispetto a quello dei maschi, rallentando così il processo di adeguamento degli importi medi dello stock di pensioni verso i livelli più bassi mediamente conseguenti al sistema contributivo.

In questo scenario, il Governo ha promosso alcuni interventi di carattere strutturale (ci limitiamo solo a quelli tralasciando le misure di carattere straordinario a valere per i prossimi due-tre anni) rivolti a garantire l'equilibrio del sistema a fronte delle nuove condizioni venute a determinarsi:

- a) si è proceduto ad aggiornare i *coefficienti di trasformazione* (i moltiplicatori del montante contributivo ragguagliati all'età del pensionamento) ai nuovi andamenti demografici;
- b) si è introdotto, a partire dal 2013, *l'aggancio automatico all'attesa di vita*, rilevata dall'Istat, dell'età pensionabile prevista per le diverse tipologie di pensione, determinando così, un incremento del requisito anagrafico di 3-4 mesi ad ogni cadenza triennale;
- c) le *decorrenze dei trattamenti pensionistici di anzianità* (le c.d. finestre) sono state portate a 12 mesi per i dipendenti e 18 per gli autonomi a partire dalla data di maturazione del diritto. Nel caso dei trattamenti di anzianità conseguiti in ragione dell'anzianità contributiva (40 anni) a prescindere dall'età anagrafica, le decorrenze sono state posticipate di un mese per i soggetti che maturano il requisito nel 2012, due mesi e tre mesi per quelli che lo maturano rispettivamente nel 2013 e nel 2014. La spiegazione di tale misura risponde ad un preciso dato di fatto: gli appartenenti alla generazione del baby boom che hanno cominciato a lavorare presto o che hanno potuto riscattare lunghi periodi formativi, sono ora in grado di presentarsi in un'età inferiore ai 60 anni all'appuntamento con la pensione, avvalendosi del percorso dei 40 anni privo di qualunque requisito anagrafico;
- d) è stata predisposta una regolamentazione di tutela per i lavoratori dipendenti esposti a *mansioni usuranti* (lavori particolarmente disagiati, lavoro notturno, lavoro con ritmi vincolati, addetti al trasporto pubblico di persone) i quali – se in possesso dei requisiti previsti – avranno la possibilità di andare in pensione tre anni prima dei limiti previsti per il trattamento di anzianità (allo stato della legislazione 58 anni).

Molto importanti – e con un chiaro segno di genere – le misure finalizzate all'elevazione dell'età pensionabile. Nel sistema pensionistico italiano la pensione di vecchiaia – diversamente da quella di anzianità che ha regole uguali per ambedue i generi – era disciplinata secondo requisiti anagrafici diversi tra uomo (a 65 anni) e donna (a 60 anni). Questa differenza – ritenuta oggetto anche di discriminazione di genere – è in via di superamento secondo i seguenti criteri:

- a) le dipendenti delle pubbliche amministrazioni l'allineamento uomini-donne a 65 anni avverrà già nel 2012;
- b) nell'impiego privato, per tante ragioni che attengono agli effetti della crisi sul mercato del lavoro e l'occupazione, le lavoratrici arriveranno a 65 anni secondo un percorso graduale che, iniziando nel 2014 andrà a regime nel 2026.

Quanto alla *reversibilità*, una prestazione che, per tanti motivi riguardanti soprattutto i trend demografici, interessa per una quota superiore al 90% le donne (che sopravvivono al coniuge) è stata introdotta una norma assai discutibile che tende a contrastare i c.d. matrimoni di comodo. Se un settantenne convola a giuste nozze con una signora (il discorso può essere invertito, a livello teorico) di età inferiore di venti o più anni, se dovesse morire prima che siano trascorsi dieci anni di matrimonio l'assegno di reversibilità si ridurrebbe del dieci per cento per ogni anno in meno. Tra i pensionati, a superare gli 80 anni vi sono ben 2,2 milioni di donne a fronte di 1,1 milioni di uomini. Praticamente il doppio.

Per come è composto il mercato del lavoro in Italia si verifica la particolare circostanza per cui – nei settori privati (nelle pubbliche amministrazioni i flussi si muovono diversamente, tanto che sono le donne che tendono ad uscire prima dal lavoro mediante il trattamento anticipato di anzianità) – gli uomini si avvalgono della pensione di anzianità, le donne di quella di vecchiaia. La spiegazione si trova ad osservare i requisiti richiesti per le due tipologie pensionistiche. Nel caso dell'anzianità è richiesto un requisito contributivo elevato (almeno 35 anni) a fronte di un'età minima che a regime, nel 2013, sarà di 61 anni per i dipendenti e di 62 per gli autonomi (al netto della c.d. finestra rispettivamente di 1 anno e di 18 mesi).

Un'anzianità contributiva siffatta è una prerogativa della componente forte del mercato del lavoro – gli uomini, appunto – mentre le donne hanno storie lavorative caratterizzate, spesso, da periodi di non lavoro o di attività interrotte e saltuarie. Ne deriva che le lavoratrici hanno maggiore possibilità di andare in pensione di vecchiaia, quando, a 60 anni (il requisito ora vigente e in via di trasformazione) sono sufficienti per la prestazione di vecchiaia, nel sistema retributivo, 20 anni di contribuzione. I dati statistici sono la prova evidente di questa realtà del mercato del lavoro, in conseguenza della quale se non si interviene anche sui requisiti anagrafici dell'anzianità insieme all'elevazione di quelle della vecchiaia delle donne, finirà che queste ultime rischieranno, nei fatti, di andare in quiescenza più tardi degli uomini, almeno nel periodo di transizione.

Nel corso del 2010, l'Inps ha liquidato 174.729 nuove pensioni di anzianità a lavoratori di cui 110.844 erano dipendenti con età media alla decorrenza di 58,3 anni e a 63.885 lavoratori autonomi con età media pari a 59,1 anni. Nel caso dei dipendenti il 75,9% erano maschi, degli autonomi il 79,8%. Tutti in larga maggioranza residenti nelle regioni del centro-nord. Nel caso della vecchiaia la composizione di genere si capovolgono. Le donne sono il 67,9% se dipendenti, ad un'età media di 60,8 anni, il 64,3% se appartenenti alle categorie del lavoro autonomo (coltivatori, artigiani e commercianti) ad un'età media alla decorrenza di 61,6 anni. Le lavoratrici, poi, si collocano nelle fasce più basse. Si pensi che su oltre 4 milioni di pensioni integrate al minimo l'80,6% è erogato a donne.

Nei settori privati, le pensioni di importo più elevato sono generalmente quelle di anzianità (in prevalenza erogate a uomini) che combinano carriere piene e regolari con una bassa età di pensionamento. In proposito è utile sottolineare che i titolari di tali pensioni beneficiano di prestazioni di ammontare mediamente doppio rispetto alle pensioni di vecchiaia (in prevalenza erogate a donne) con un periodo medio di fruizione della prestazione di circa 5-6 anni.

Per quanto riguarda la tutela della maternità e della cura dei figli sul versante pensionistico l'ordinamento italiano prevede la copertura mediante contribuzione figurativa (che viene riconosciuta senza alcun onere economico a carico del lavoratore) durante l'interruzione obbligatoria per gravidanza e puerperio.

L'accredito figurativo è esteso a tutti i periodi per i quali è prevista l'assenza obbligatoria (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) anche se collocati al di fuori di un determinato rapporto di lavoro ovvero quando la donna è priva di occupazione. In questo caso l'accredito è riservato soltanto a coloro che possono fare valere il requisito di 5 anni di anzianità contributiva acquisita in relazione all'effettiva attività lavorativa.

Sono altresì coperti da contribuzione figurativa per la pensione i periodi d'interruzione facoltativa del lavoro per maternità della durata di sei mesi, anche frazionati, entro otto anni di vita del bambino. Sono comprese anche le assenze (permessi) dovute a malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Una forma di indennità di malattia è dovuta, a particolari condizioni, anche alle lavoratori c.d. atipiche.

Il quadro delle tutele pensionistiche della maternità sembra, dunque, sufficientemente definito. In Parlamento sono giacenti alcune proposte di legge che vanno nella direzione indicata dal documento base della Peer Review e che prevedono un plafond di due anni, anche frazionati, di assenza dal lavoro coperta da contribuzione figurativa, durante la vita lavorativa, allo scopo di poter accudire i figli o svolgere attività di cura di parenti diretti, anziani e non autosufficienti.

Istat – istituto nazionale di statistica – nel Rapporto annuale evidenzia che attualmente le donne che lavorano sono 9,322.000 e di queste 2,724,000 sono a Part time ovvero il 29,2% e sempre secondo Istat in Italia la pensione media è pari a 1.105 euro e le donne ricevono uno stipendio più basso degli uomini il cui importo medio è di 17,137,000 euro all'anno, quello delle donne è 11.906,000 all'anno quindi in percentuale le donne percepiscono 1,3% di stipendio più basso.

Sempre secondo Istat – 2010 - al Sud di Italia come spesso accade anche per gli altri Paesi - solo 3 donne su 10 lavorano, contro le 6 su 10 al Nord. È ancora alta la percentuale - 8,7% - delle donne che dichiarano che lasciano il lavoro a causa della gravidanza e solo 4 donne su 10 riprendono a lavorare dopo la gravidanza.

Il finanziamento a ripartizione, che utilizza risorse prelevate anno per anno dalle retribuzioni degli occupati via fiscalità generale o contribuzione sociale, è l'unico strumento su cui possono contare gli istituti di welfare a vocazione retributiva, attualmente sottostimati in Italia: assistenza ai diversamente abili e alle loro famiglie, conciliazione vita-lavoro, tutela dell'infanzia e dei minori, supporto ai privi di reddito durante la vecchiaia, facilitazione nell'accesso alla prima casa, supporto economico universale e selettivo nella ricerca del lavoro istituti che fanno bene al welfare e alla crescita, contribuiscono allo sviluppo economico, e quindi sostengono anche le donne sul mercato del lavoro: le basse pensioni contributive che tra 35-40 anni riceveranno i giovani di oggi, le discontinuità del lavoro femminile e quindi le basse contribuzioni e basse pensioni dipendono anche dagli squilibri attuali del welfare.

Il Governo Italiano proprio per sostenere la conciliazione lavoro/famiglia e quindi l'occupabilità femminile, ha sottoscritto con le parti sociali un Avviso Comune il 7 Marzo 2011 per individuare una batteria di strumenti materia di contrattazione e accordi contrattuali di prossimità (aziendali e territoriali) per sviluppare ulteriori dispositivi sia a livello di congedi e permessi sia a livello di orario di lavoro, organizzazione aziendale, lavoro a tempo parziale, telelavoro, rientro dalla maternità, welfare aziendale, criteri di valutazione della produttività e flessibilità, istituzioni di fondi bilaterali anche per il sostegno al reddito per congedi parentali.

Inoltre il Governo ha promosso la Carta delle Pari opportunità e dell'uguaglianza in collaborazione con tutti i sindacati e una rete associazionistica già sottoscritta da numerose aziende pubbliche e private, per fornire strumenti concreti e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro flessibile aziendale e favorendo adeguate politiche aziendali, convenzioni con i territori e servizi pubblici e privati integrati per il lavoro femminile e quindi a sostegno dei salari e delle relative posizioni pensionistiche.

La Consigliera Nazionale di parità del ministero del lavoro e delle politiche sociali ha attivato un OSSERVATORIO e monitoraggio di tutti gli accordi aziendali, territoriali, di buone e nuove prassi che si sviluppano in materia di conciliazione e flessibilità a livello nazionale in tutti i settori e comparti pubblici e privati per sviluppare una pratica sistematica di trasferibilità. Per agevolare la flessibilità organizzativa, la produttività e quindi la conciliazione è stato recentemente rifinanziato a tutto il 2012 il Capitolo nella legge finanziaria e nel decreto sviluppo del Contratto di produttività - art 53 dl 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge n. 122-2010, contratto che prevede che le somme erogate che corrispondono a incrementi di produttività ed efficienza, sono soggette ad agevolazioni fiscali sia per le aziende che per i lavoratori-lavoratrici.

La promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire di essere maggiormente produttivi, quindi di avere migliore retribuzione coerentemente migliore trattamento previdenziale.

Una considerazione a parte merita la ripartizione per genere degli aderenti alle *forme di previdenza complementare privata*. Tale ripartizione risente in larga misura della composizione del mercato del lavoro, essendo nettamente prevalente, tra gli aderenti a ciascuna di queste forme, il numero degli uomini. Le donne sono il 33,3% degli iscritti ai Fondi negoziali, il 34,5% di quelli ai Fondi aperti, il 41,9% a quelle polizze individuali, il cui regime è equiparato a quello dei fondi, il 33,3% ai Fondi c.d. preesistenti perché istituiti prima della riforma del settore a partire dal 1993.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del lavoro e politiche sociali

Roma, 9 novembre 2011

Sicurezza, mercato del lavoro, occupazione femminile

di Alessandra Servidori

Intervento della Consigliera nazionale di parità al convegno UIL: *Un patto di genere per la salute e sicurezza sul lavoro*

La giornata di oggi ci impegna per una causa comune. Desidero in questa occasione salutare con grande affetto e rispetto il Presidente dell'INAIL Marco Sartori che prematuramente ci ha lasciato dopo lunga e terribile malattia. Un uomo di grande forza morale, un amico dotato di eccellente ragione e impegno a cui dobbiamo tutti un ricordo grato per il patrimonio che ci ha lasciato proprio sulla prevenzione e salute sul lavoro. È anche un momento di prospettiva, di bilanci, di studio dei dati complessivi forniti dall'INAIL sull'andamento infortunistico nel 2010, che ci dicono che è proseguito il lieve calo del fenomeno, con 775.374 incidenti, di cui ben 980 mortali, con la triste media di tre morti sul lavoro ogni giorno. Numeri ai quali si aggiungono quelli relativi alle malattie professionali, con un aumento delle denunce di ben il 22% rispetto all'anno precedente. Un andamento che i dati provvisori relativi ai primi sei mesi di quest'anno sembrano confermare. Nonostante il mero calcolo aritmetico ci mostri modesti segnali di miglioramento rispetto agli anni passati, noi guardiamo al futuro con cautela che deriva innanzitutto da uno sguardo al contesto occupazionale di riferimento, caratterizzato in questi anni da un forte ricorso alla cassa integrazione guadagni e al lavoro a tempo parziale: in sostanza a fronte di un calo dell'occupazione, siamo in presenza di una rilevante diminuzione delle ore lavorate. Inoltre non si può non notare, leggendo i dati disaggregati, come il calo riscontrato sia in buona parte dovuto al minor numero degli infortuni cosiddetti "in itinere", rispetto ad un aumento preoccupante dei decessi nel settore dei trasporti e nel lavoro femminile, nonché nella fascia di età compresa fra i 50 e i 64 anni. Fa riflettere, poi, il dato da poco diffuso dall'Istat sul lavoro irregolare, che secondo l'Istituto ha interessato nel 2010 il 10% degli occupati, rimasti nascosti nell'ombra del lavoro nero da cui non trapelano denunce né notizie. Infine, una ulteriore valutazione andrà fatta nel momento in cui saranno disponibili elementi di valutazione sulla gravità degli infortuni, per riflettere sulla possibilità che gli incidenti meno gravi non vengano denunciati per evitare un aumento dei premi assicurativi ed influenzando negativamente, in tal caso, le statistiche ufficiali.

Noi sappiamo che in questi anni si è fatto molto di più che in passato – ma sembra ancora mancare nel nostro Paese una solida cultura della sicurezza che scongiuri le tante tragedie di cui abbiamo notizia ogni giorno, spesso evitabili. Questa Giornata può allora innanzitutto rinnovare un appello che insieme possiamo lanciare, perché la sicurezza sul lavoro diventi un valore condiviso, una ricchezza del nostro Paese e delle nostre aziende, una garanzia per i nostri lavoratori e per le loro famiglie. Un obiettivo raggiungibile con uno sforzo che deve essere prima di tutto culturale, attraverso l'educazione delle nuove generazioni, la formazione continua alla prevenzione attraverso la scuola e il lavoro, l'informazione chiara sui costi – non solo umani ma anche sociali – dell'insicurezza. E poi, certamente, i controlli, la vigilanza attenta delle istituzioni sulle situazioni di irregolarità e, aggiungerei, l'attenzione della collettività, chiamata anch'essa a riflettere e maturare al suo interno sensibilità per un fenomeno che a molti potrà sembrare lontano dalla propria quotidianità, confinato in ambienti con cui non si verrà mai in contatto, ma che come nessun altro ci riguarda tutti come "popolo", unito dal diritto di esprimere attraverso il lavoro la sua piena dignità.

Il terreno sul quale oggi si gioca la partita della tutela è sicuramente accidentato, e saremmo imprudenti a non riconoscere le difficoltà innegabili del momento, a fronte di un evidente ripensamento generale delle politiche sociali. Negli ultimi mesi sono emerse prepotentemente le difficoltà del sistema Paese, le sue sperequazioni ed iniquità come punti di attacco, per ridimensionare la spesa pubblica alle radici del suo formarsi. Fra i tanti innanzitutto il Welfare, lo Stato sociale visto come fonte di una spesa pubblica che non appare più sostenibile e comunque non produttiva: da qui il tentativo di non operare solo sui tagli lineari, ma l'aumento dei controlli, le proposte di riforma della materia, in un avanzamento di riposizionamenti delle priorità per tutelare soprattutto la prevenzione e la tutela delle invalidità. Un primo riconoscimento va alla Commissione politiche istituzionali di tutela e prevenzione del CIV INAIL, che in occasione dell'approvazione della Relazione Programmatica 2012-2014 ha condiviso un pronto intervento normativo che introduce già dal 2012 un sistema automatico di rivalutazione del danno biologico e perché il collocamento al lavoro sia efficace è necessario che siano garantiti opportuni interventi di riabilitazione per chi subisce un danno sul lavoro.

Ma mi preme affrontare con determinazione il tema oggetto dell'incontro e quindi la salute e sicurezza sul lavoro, una questione di genere.

Infatti, con l'avvento del d.lgs. 81/2008 con la dimensione della prevenzione entra a gamba tesa l'obbligo di garantire un'appropriatezza d'intervento che realizzi le condizioni per l'equità di genere, fortemente trascurato prima dalla legislazione. I successivi correttivi del d.lgs. 81/2008 hanno comportato un cambio di rotta introducendo nella valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e facendo intervenire la valutazione della diversità, un obbligo e non più, se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità, una attenzione legata alla sensibilità di pochi, rivalutando anche la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sulla loro incidenza nel campo della salute nel suo complesso e nel lavoro come fattore derivato.

Noi come Ministero del lavoro, Consigliera Nazionale di parità, abbiamo fatto la nostra parte. Abbiamo partecipato attivamente ai gruppi e Commissioni previsti dal TU per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, abbiamo strutturato una rete di partnership con INAIL, Direzione generale ispettiva, associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa, OOSS, per posizionare il nostro intervento. Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del d.lgs. n. 81/2008 – Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro introdotte dal d.lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio – istituito con decreto dei Direttori generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva Prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si sono presi in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio stesso in rapporto al genere espressamente disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima, ecc.); Movimentazione manuale dei carichi; Agenti biologici; Agenti chimici; Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici. Fermo restando che i dati di una buona prassi del tipo in oggetto vanno disaggregati per sesso, si indicano – a titolo puramente esemplificativo – una serie di aspetti da evidenziare nell'ambito delle voci del citato modello:

- inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all'interno della valutazione dei rischi;

- prevenzione dello stress lavoro correlato in ottica di genere;
- nuove misure a tutela del malato, con particolare riferimento al malato oncologico, o di suo familiare;
- programmazione della formazione, informazione e comunicazione in ottica di genere.

In particolare la consigliera Nazionale di parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato (che ha già prodotto attività sia contrattuale sia sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche e invalidanti *In via di definizione il provvedimento normativo per la Riforma FONDO CASALINGHE INAIL e il fondo Previdenza casalinghe INPS.

Dobbiamo lavorare insieme per assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva –TU 81/2008 prevenzione, salute e sicurezza approvata il 21 settembre rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art. 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi anche in ottica di genere; così come dobbiamo vigilare perché nei moduli formativi sempre in tema di sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere (formazione peraltro varata recentemente in Conferenza Stato Regioni).

Ancora dobbiamo sviluppare la Carta delle pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, che nei suoi dieci punti aderisce perfettamente ai principi di valorizzazione del lavoro femminile, della prevenzione salute e sicurezza e dei principi di conciliazione, nonché alla batteria dell'Avviso Comune sottoscritta dalle parti sociali l'8 marzo e conseguenti impegni e opportunità per le aziende e le lavoratrici.

Importante è l'implementazione dell'Osservatorio sulla Contrattazione sempre in capo all'Ufficio della Consigliera che raccoglie tutti gli accordi contrattuali e le nuove e buone prassi in materia di lavoro femminile.

Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art. 53 della l. 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è naturalmente condizionato dall'esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative. Condividendo il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

Alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e

preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistarli su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzate dal dipendente. I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica di modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni.

* La valutazione delle performance in un'ottica di genere nella PA.

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza, naturalmente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo "delle responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dell'inclusione del fattore Pari Opportunità, nel corpo della legge, con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque, nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione, una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma.

È significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità sia entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle PO risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, rompe routine consolidate facilitando l'innovazione.

Allora è importante seguire un metodo di lavoro per ottimizzare il contributo di tutti. Possiamo muoverci insieme su un modello di relazioni Istituzioni/OOSS che condividiamo:

- **conoscenza quindi formazione;**
- **realizzazione monitoraggio di nuovi percorsi, processi e quindi innovazione e servizi;**
- **diffusione dell'innovazione anche attraverso l'introduzione di nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.**

Propongo dunque agli amici e amiche della UIL di lavorare insieme su questo percorso così come propongo di organizzare, come ci ha suggerito anche la UE, una riflessione concreta sulla riforma

previdenziale. Con INPS, Ministero del lavoro e Ufficio consigliere nazionale abbiamo quasi ultimato un lavoro per studiare il *Gender gap pension* del nostro sistema italiano. Partiamo da una analisi accurata della situazione. Insieme troveremo le risposte.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di parità

ATTIVITÀ SVOLTE E IMPEGNI PER LE INIZIATIVE FUTURE - NOTA DELLA CONSIGLIERA AL SEN. MONTI

Signor Presidente incaricato,

nel ringraziarLa della considerazione che attribuisce al ruolo della Rete delle Consigliere di parità, desidero manifestarLe piena disponibilità a fare la nostra parte durante questa difficile fase della vita del nostro Paese, nella convinzione – come Lei ha sostenuto – che sia possibile il riscatto dell'Italia.

1. Per quanto è nelle mie possibilità e in quelle delle Consigliere tutte, Le saremo vicine e solidali durante il periodo di intenso lavoro che l'attende al servizio del Paese. Per noi questo è il momento della costruzione di una prospettiva e della valorizzazione del lavoro svolto da cui partire per l'individuazione delle possibili priorità e iniziative a sostegno dell'occupabilità femminile. L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e la Rete delle Consigliere Regionali e Provinciali, ha impostato e svolto un lavoro importante, in larga parte condiviso con le organizzazioni sindacali, quelle datoriali e le associazioni femminili nonché con alcune amministrazioni regionali e locali. A livello nazionale l'ufficio ha collaborato con i Ministeri e i Dipartimenti che, insieme al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si occupano sistematicamente delle politiche di welfare (Ministero per le Pari opportunità, Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, Dipartimento per le Politiche per la famiglia, Ministero per le Politiche comunitarie). Tale collaborazione si esprime sia in ambito nazionale che internazionale.

L'occupazione femminile è una delle grandi questioni irrisolte del Paese, nonostante i passi avanti compiuti negli ultimi anni non ancora riassorbiti dalla crisi. Ma dobbiamo sicuramente fare di più. Rimuovere un primato negativo che segna la nostra presenza in Europa. Si tratta di un obiettivo raggiungibile con uno sforzo che deve anche essere sicuramente culturale e che passi attraverso l'educazione delle nuove generazioni, la formazione continua, l'informazione; ma soprattutto va perseguito attraverso lo sviluppo costante delle politiche attive a livello nazionale e territoriale.

E ancora, occorre un'ulteriore assunzione di responsabilità per rilanciare l'occupabilità femminile, tramite l'espressione di una "popolazione femminile" unita dal diritto di esprimere la propria piena dignità, attraverso il lavoro.

Noi siamo pronte (e pronti) ad affrontare le difficoltà del sistema Paese, attraverso i provvedimenti assunti sia nei confronti della Banca Centrale Europea che dell'Unione europea.

2. Brevemente e, in sintesi, ecco le iniziative, realizzate e in corso di realizzazione – nel contesto nazionale ed internazionale – che, Signor Presidente, troverà riassunte nella documentazione fornita in cartaceo e reperibile, comunque, sul nostro sito istituzionale.

a) **Avviso comune "Azioni a sostegno delle Politiche di Conciliazione tra Famiglia e Lavoro"** sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali con le parti sociali l'8 marzo 2011 per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, volti a favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento al suddetto Avviso comune abbiamo messo a disposizione – quale strumento fondamentale (la cui implementazione avviene costantemente) – un **Osservatorio sulla contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale, che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di contrasto alle discriminazioni con particolare riferimento, oltre che ai provvedimenti giudiziali, anche all'importante attività di conciliazione tra le parti, supportata da un'assistenza di carattere giuridico.

Nell'ambito dell'Osservatorio – che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni provinciali del lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali – una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita-lavoro.

Sempre nell'ambito dell'Osservatorio un ruolo importante è svolto dalla **Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro** promossa da tutte le Consigliere di parità e sottoscritta da tutte le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali, le associazioni femminili, alcune grandi aziende ed anche una moltitudine di piccole imprese che, attraverso la realizzazione delle azioni declinate nella Carta, stanno sviluppando una politica di *mainstreaming* nel mercato del lavoro molto capillare e proficua.

Con l'emanazione del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 – successive integrazioni – **in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, la dimensione della prevenzione garantisce interventi appropriati che realizzano le condizioni per l'equità di genere, elemento fortemente trascurato dalla legislazione previgente. È stata introdotta nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e – facendo della valutazione della diversità un obbligo e non più (se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità) una mera attenzione legata alla sensibilità di pochi – rivalutando anche la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sull'incidenza nel campo della salute in generale e nel lavoro come fattore derivato.

Abbiamo partecipato attivamente a gruppi e Commissioni previste dal Testo Unico per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, abbiamo strutturato una rete di partnership con Inail, Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa e le organizzazioni sindacali allo scopo di posizionare con efficacia il nostro intervento.

Il Tavolo Tecnico di Studio ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne ha recepito i contenuti. In tale contributo si sono presi in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008.

Occorre assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di Commissione consultiva, approvata il 21 settembre scorso rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art. 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi, così occorre vigilare perché nei moduli formativi, sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, siano presenti i temi della cultura e criteri di genere.

Inoltre, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni di volontariato (che hanno già prodotto effetti sull'attività contrattuale e sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti. Peraltro anche a livello locale le iniziative sono molteplici.

È in via di definizione il provvedimento per la riforma del Fondo Casalinghe INAIL e del Fondo Previdenza Casalinghe INPS.

La modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art. 53 della l. n.78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi.

Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dall'esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli enti locali, rivolti, in particolare, alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative. Tali opzioni possono essere valorizzate tramite la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 8 della c.d. Manovra di ferragosto. Condividendo il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcune esigenze di lavoro e di vita.

La valutazione delle performance in una ottica di genere nella Pubblica Amministrazione

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella P.A. il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, all'efficienza e trasparenza, in parallelo con la legge delega sul federalismo fiscale e i diversi decreti attuativi, allo scopo di impostare un modello di federalismo "delle responsabilità". In tale contesto abbiamo sviluppato il fattore 'Pari Opportunità' presente nella legislazione vigente (c.d. Legge Brunetta) che ci ha consentito di sperimentare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di tutti i Ministeri, un percorso di attenzione e identificazione dei fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione in dimensione di genere.

Una gestione delle Pari Opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, facilitando l'innovazione. Naturalmente il sistema è a disposizione per essere implementato: agli OIV di secondo livello (infatti taluni enti ci hanno chiesto di sviluppare insieme un percorso non solo di formazione ma anche operativo). A norma dell'art. 21 della l. n.183/2010 (il c.d. Collegato Lavoro), la Consigliera Nazionale di Parità ha partecipato alla redazione delle Linee guida dei CUG (Comitati Unici di Garanzia) e ne monitora la sperimentazione a livello nazionale in collaborazione con i Ministeri delle Pari opportunità e della Pubblica amministrazione e Innovazione.

A **livello internazionale** la partecipazione attiva in ambito di gruppi di lavoro della Commissione europea e a livello di organismi mondiali ci vede impegnati in pareri ed elaborazione di contributi a supporto della strategia condivisa con particolare attenzione alla Direttiva sul lavoro autonomo e sulla riforma dei congedi parentali.

I settori più significativi dei quali è interessato l'ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito sono: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera Nazionale di Parità; la partecipazione al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); la partecipazione ai lavori del Gruppo che si occupa delle "Diversity Charters" iniziativa della Commissione europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di *diversity management*.

Si segnalano poi i seguenti contributi: contributo per la stesura del VI° Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il Ministero Affari esteri e per eventuali osservazioni sulla "Bozza di Rapporto" predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010); contributo per il Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIDU; contributo alla Rappresentanza italiana in Unione europea per la stesura del documento a cura della Presidenza UE belga sul Gender Pay Gap; contributo riguardante la segnalazione di buone prassi (attuate dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità nel campo della promozione e sviluppo dell'occupazione femminile) al CIDU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d'Europa (settembre 2010); contributo al CIDU per la stesura del V° Rapporto Periodico sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010); contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del Lavoro in sede comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni di direttive europee; contributo per la stesura del VI° Rapporto Periodico del Governo Italiano sull'applicazione della Convenzione per la eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei riguardi delle donne – CEDAW – e delle successive integrazioni richieste dall'ONU; contributo per la stesura del Rapporto Italiano sull'applicazione delle convenzioni OIL.

3. Per quanto riguarda l'attività dell'anno 2011, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità ha sviluppato ed implementato i provvedimenti adottati in sede comunitaria e ha promosso attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolte, con particolare attenzione all'ampliamento dell'occupabilità femminile secondo le linee e coerentemente con i piani strategici *Europa 2020* e *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro* attraverso l'adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi sono stati tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell'attività della Rete nazionale delle Consigliere di Parità. Le attività future terranno anche presente lo sviluppo della nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 *Road Map sulla parità di genere* che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, ed una serie di azioni chiave, anche nell'ottica di rafforzare il rapporto con la strategia *Europa 2020*.

È in questa ottica che le attività individuate dalla Consigliera Nazionale, che prevedono l'utilizzo dei Fondi a disposizione per l'anno 2012, saranno finalizzate all'implementazione di azioni di particolare competenza della Consigliera, riferite alla strategia 2011-2015, quali ad esempio economia di mercato e strumenti di dialogo sociale, contrasto al divario salariale e promozione di politiche attive e promozione dell'uguaglianza oltre i confini europei. Le attività saranno finalizzate a inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere l'obiettivo fissato dall'UE nel Piano Europa 2020, per quanto riguarda l'occupazione femminile. La Consigliera Nazionale partecipa anche alla stesura dei documenti utili per l'evento della Commissione inerente il Dialogo sull'Uguaglianza di Genere annuale che vede la partecipazione del Parlamento europeo, del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia. L'Ufficio ha partecipato alla 55ª Sessione della Commissione sulla condizione femminile, che si tiene annualmente a New York ed è stato presente nelle varie sedi di discussione delle

iniziative comunitarie ed internazionali che hanno una ricaduta ed un impatto sulle politiche nazionali. La Consigliera, in data 21 dicembre 2010, è stata nominata dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di diretta collaboratrice e a nome del Governo Italiano nell'ambito del Comitato Italiano UNIFEM-Part of UN Women, facente parte dell'Organismo internazionale UN Women, di recente costituzione, che si pone come interlocutore qualificato in ambito ONU.

La settimana scorsa, partecipando a Berlino alla *Peer Review* sugli effetti dei percorsi lavorativi delle donne sulle pensioni, come ci ha suggerito anche l'Unione europea abbiamo aderito all'iniziativa che conduce ad una riflessione concreta sulla riforma previdenziale. Ufficio della Consigliera Nazionale, Ministero del Lavoro e Inps hanno ultimato un lavoro per studiare il *Gender gap pension* del nostro sistema italiano.

Partiamo da una analisi accurata della situazione. Insieme troveremo le risposte.

Proposte operative

Si segnalano alcuni adempimenti, già previsti nella legislazione vigente, che attendono attuazione:

- a) nel c.d. Collegato lavoro (l. n. 183/2010) all'art. 46 è prevista una norma di delega da esercitare entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge stessa.
Poiché è già trascorso quasi un anno, si ritiene necessario promuovere al più presto gli atti necessari per dare corso alla materia. Si tratta, in pratica, della riforma degli ammortizzatori sociali, per la quale il citato art. 46 riprende sostanzialmente una norma già contenuta nella l. n. 247/2007, varata dal governo Prodi nella passata legislatura. Vi è quindi una base bipartisan da utilizzare, molto utile in questa fase politica. Per quanto riguarda l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri molto articolati che abbracciano l'intera materia dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere;
- b) si ritiene opportuno valorizzare e sviluppare con immediatezza il citato avviso comune sulla conciliazione. Avendo avuto un'ampia condivisione ad opera delle parti sociali potrebbe rappresentare un'azione adeguata per l'attuale fase politica;
- c) la legge di stabilità contiene alcune norme a favore dell'occupazione femminile (incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro) che sarebbe opportuno mandare a regime al più presto.

Si segnalano di seguito alcune ipotesi di lavoro:

- a) sempre la legge di stabilità consente alle Regioni di escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista, come è noto, una forma di detassazione e di decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili sarebbe il caso di esaminare la possibilità di estendere un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile. Magari limitatamente a talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale;
- b) esiste nel Paese un ricco ventaglio di esperienze di c.d. welfare aziendale che si esprime con una gamma molto ampia di tutele e prestazioni, ben oltre le tradizionali forme di previdenza complementare e di previdenza sanitaria integrativa. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi che, sia pure in modo frammentato e particolare, ne favoriscono lo sviluppo. Come sappiamo, è aperta la questione del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche la possibilità di conseguire il pareggio di bilancio nel 2013. Forse, piuttosto che intervenire sui redditi delle persone e delle famiglie, sarebbe opportuno immaginare forme di

agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi in una logica di sussidiarietà, incentrata nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione particolare ai problemi e alle soluzioni della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Roma, 15 novembre 2011

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ
Alessandra Servidori

BUSINESS INNOVATION AND CREATION THROUGH DIVERSITY

Bruxelles, 30 novembre 2011

Intervento di Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità

La nostra *Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro* rappresenta lo strumento per eccellenza che si incardina nella Strategia Europa 2020 e nel Piano Nazionale di Riforma dell'Italia volti ad accrescere l'occupazione e l'inclusione sociale. La Carta si concentra su un modello istituzionale e associativo che può innalzare il valore economico dell'occupazione femminile influenzandone la partecipazione al mercato del lavoro, contemplando la tutela e la promozione dei diritti di uguaglianza con la necessità di osservanza di criteri etici e antidiscriminatori, posizionati sullo sviluppo di politiche attive. Il valore primario della Carta è nella promozione istituzionale dei due Ministeri, Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e Ministero Pari opportunità, e della Rete delle Consigliere di parità, pubblici ufficiali presenti sia a livello nazionale che regionale e provinciale che operano una azione efficace di politiche antidiscriminatorie sul lavoro.

Il valore aggiunto contemporaneamente è rappresentato dalla forte componente associativa Sodalitas, Aidda, Aidaf, Impronta Etica e Ucid e dalla presenza a livello decentrato di strutture di riferimento della componente associativa stessa, in grado di rappresentare un volano e un raccordo con le parti sociali che sul territorio svolgono un ruolo di governance delle politiche del mercato del lavoro e del welfare.

Noi, attraverso un Comitato di coordinamento nazionale molto attivo e ancorato a regole efficaci, abbiamo tracciato un percorso di lavoro che ha previsto come premessa la sensibilizzazione culturale nel mondo produttivo e associativo sui benefici delle politiche dell'occupazione femminile, antidiscriminatoria, di inclusione sociale.

Abbiamo poi fissato una cornice di prassi di riferimento a cui ispirarsi e attenersi e attivato tavoli regionali per individuare azioni coordinate, regolate e concrete di particolare incisività a livello territoriale.

Attenzione particolare è dedicata a partnership interistituzionali come UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) che ha il ruolo di sviluppare politiche a difesa di soggetti a rischio di esclusione per motivi religiosi, etnici, ecc. L'UNAR è un organismo che attraverso protocolli di intesa sia a livello nazionale che regionale, ha già attivato una robusta rete di collaborazione sia con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità che con Sodalitas, anche per consentire uno sviluppo di progetti finanziati dal FSE e Progress, in parte già conclusi e in parte avviati con particolare riferimento alle Regioni obiettivo convergenza e al gemellaggio di azioni volte a coinvolgere anche le altre Regioni in una logica proattiva.

La Consigliera nazionale di parità ha stanziato già negli anni 2010-2011 fondi e investito in risorse umane nella promozione della Carta sia a livello nazionale che internazionale.

Il regolamento di sottoscrizione della Carta da parte di aziende pubbliche e private, il monitoraggio delle 10 azioni sviluppate in seguito alla sottoscrizione e all'individuazione di nuove prassi che sono state fissate e anche rafforzate da medesimi strumenti dell'Avviso Comune che i due Ministeri hanno sottoscritto con le parti sociali lo scorso 8 marzo 2011 in materia di politiche di conciliazione per

favorire l'occupabilità femminile, rappresentano sicuramente l'asse portante della Carta che vede anche il protagonismo delle associazioni datoriali e dei sindacati nell'applicare le recenti norme che, in materia di politiche del lavoro in Italia, rappresentano il perno della flessibilità e produttività aziendale e decentrata sia nelle grandi che piccole imprese.

A noi dunque interessa sicuramente NON un sistema di certificazione di genere ma una sperimentazione del modello pragmatico che stiamo implementando, che ha una forte caratura istituzionale, che valorizza metodologie innovative di organizzazione del lavoro, rispetto dei principi antidiscriminatori, valutazione delle performance lavorative e di carriera di organizzazione aziendale sia nel privato che nel pubblico, implementazione dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata in capo all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, che sta monitorando e raccogliendo le nuove prassi di contrattazione per poter trasferire nuovi modelli organizzazione e prassi e relazioni industriali. Anche alla luce di nuove norme sia per il lavoro femminile: sia nella legge n. 183 del 4 novembre 2010, sia nella legge di stabilità n. 183 del 12 novembre 2011, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2012).

Peraltro noi dovremo necessariamente per sostenere l'occupabilità anche femminile, orientarci a introdurre anche nel nostro ordinamento, a fianco delle 10 azioni della Carta, meccanismi di più forte e diretta responsabilizzazione delle imprese nei percorsi di accompagnamento, riqualificazione e reimpiego dei lavoratori licenziati, su ispirazione dei "piani sociali" da tempo sperimentati in molti Paesi europei. Ad oggi, la nostra legislazione stabilisce a carico delle imprese che riducono il personale oneri strettamente economici. Viceversa, le migliori esperienze europee mostrano l'importanza di accompagnare le procedure di licenziamento non solo con obblighi monetari a carico delle imprese, ma anche con un insieme di misure volte a favorire il reimpiego dei lavoratori licenziati, in attività sia di lavoro dipendente sia di lavoro autonomo. Queste misure, in quanto ritagliate sulle condizioni e i bisogni effettivi dei lavoratori e lavoratrici interessati, possono essere di vario genere: orientamento, recuperi e aggiornamenti formativi, consulenza alla ricerca di impieghi alternativi, aiuti alla mobilità anche geografica, attività di intermediazione, sostegni al reddito. L'aggravarsi della crisi economica e le difficoltà degli attuali mercati del lavoro in tutta l'area continentale hanno accresciuto l'urgenza di prevedere sistemi organici di *outplacement*, a rafforzamento e integrazione di reti universali di ammortizzatori sociali, sempre più necessarie in Europa e, a maggior ragione, in Italia. La crisi ha suggerito un rafforzamento delle misure esistenti nei Paesi che ne sono già provvisti e fortificato l'esigenza di introdurne anche nel nostro Paese, che finora ha proceduto solo con iniziative isolate. L'importanza di rafforzare gli strumenti di *outplacement* è rilevata anche nelle indicazioni dell'Unione europea e dell'OCSE.

Ecco perché il confronto con le altre esperienze comunitarie e dunque il sistema della concertazione dello scambio di modelli e di comparazione di varie Carte che oggi ci vede qui riuniti è molto utile per condividere esperienze, criticità e individuare possibili denominatori comuni per avanzare sul piano di un modello il più possibile condiviso.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità

BUONE NOTIZIE

DONNE E IMPRENDITORIA

Una donna su due ha creato dal nulla una nuova impresa e, in generale, le donne imprenditrici fanno tutto da sole, puntano sulla qualità, non ricorrono a prestiti e considerano assolutamente insoddisfacenti i servizi e le azioni di sostegno. È questo il quadro che emerge da una ricerca della Cna, effettuata su un campione di 101 piccole e medie imprenditrici associate, presentata il 15 febbraio, durante il ventennale di Cna Impresa Donna.

Ben il 54% delle intervistate ha creato dal nulla una nuova impresa e lo ha fatto contando quasi esclusivamente sui propri capitali. Soltanto il 12,1% delle intervistate ha chiesto, e ottenuto, un prestito presso una banca per avviare l'impresa.

Anche nella realizzazione dell'impresa tra le donne prevale il "fai da te": l'85,5% dei casi di coloro che hanno dato vita a una nuova attività, ha elaborato personalmente il progetto, e il 63,4% non ha utilizzato alcuno strumento di analisi di mercato, affidandosi soltanto alle proprie capacità e intuizioni. In compenso però diffusa e prevalente risulta invece la partecipazione a corsi di formazione sulla costituzione e gestione di imprese (53,5%). La maggioranza delle intervistate ha oltre 40 anni (70%), vanta un'esperienza di oltre dieci anni (73,3%), è diplomata (56,4%), risulta titolare della propria azienda (53,5%), e lavora soprattutto al Nord (51,5%). Per quanto riguarda i settori di attività, le più rappresentate risultano essere coloro che si occupano dei servizi alla comunità (18,8%), moda (17,8%) e produzione (13,9%), cui seguono le imprese che operano nell'ambito artistico e tradizionale (11,9%), nella comunicazione e terziario avanzato (10,9%). Quote inferiori al 10% del campione appartengono al settore degli alimentari (8,9%), del benessere e sanità (7,9%), dell'installazione e impianti (6,9%) e soltanto 3 intervistate risultano imprenditrici nell'ambito delle costruzioni. A causa anche delle piccole dimensioni un'ampia maggioranza delle imprese (62,4%) lavora prevalentemente in ambito locale o regionale, a fronte del 27,7% che presenta un mercato su scala nazionale e di un marginale 2% che lavora principalmente con l'estero. Un'indicazione particolarmente interessante riguarda la presenza di familiari occupati all'interno delle imprese gestite da donne, che evidenzia chiaramente un forte radicamento o comunque un forte coinvolgimento della sfera parentale (59,4%) nell'esperienza imprenditoriale femminile. Tra le intervistate che impiegano uno o più familiari all'interno delle proprie aziende, sono i fratelli le figure più citate (66,3% dei casi), seguiti dai genitori (63,4%), dal coniuge (62,4%) e dai figli (56,4%).

È quindi il nucleo più ristretto a partecipare della vita e del sostegno dell'impresa, sottolineando indirettamente il ruolo sempre significativo dell'impresa familiare nella tradizione della produzione artigiana.

SGUARDO AGGIORNATO SUL MERCATO DEL LAVORO

In generale il 2010 si è chiuso con un buon risultato per il sistema delle imprese italiane. Alla fine dell'anno, **il bilancio anagrafico tra le aziende nate e quelle che hanno cessato l'attività ha fatto registrare un aumento di 72.530 unità, in crescita dell'1,2% rispetto all'anno precedente.**

L'esito positivo rappresenta il saldo migliore dal 2006 ed è dovuto alla ripresa delle nuove iscrizioni, risultate pari a 410.736 unità (miglior risultato degli ultimi tre anni) e al contemporaneo rallentamento del flusso delle cessazioni, pari a 338.206 unità (il valore più contenuto degli ultimi quattro anni). Questi i dati di sintesi più significativi diffusi oggi da Unioncamere sulla base di **Movimprese**, la rilevazione trimestrale sulla natalità e mortalità delle imprese condotta da InfoCamere (la società di informatica delle Camere di commercio italiane).

Del ritorno alla *'normalità'* della dinamica imprenditoriale non ha beneficiato il comparto artigiano che, nei dodici mesi del 2010 (pur migliorando il bilancio rispetto al 2009), ha perduto circa 5mila aziende. Al 31 dicembre scorso, pertanto, le imprese che risultano iscritte ai Registri delle Camere di commercio sono 6.109.217, delle quali 1.470.942 (il 24,1%) artigiane. Due le tendenze di fondo che hanno determinato il risultato del 2010. Da un lato, la forte crescita delle società di capitali e delle *'altre forme'* societarie (cooperative e consorzi) che insieme, con 55.400 unità, hanno inciso per più dei tre quarti (76,4%) sul saldo complessivo.

Dall'altro, la tenuta delle ditte individuali che, dopo un triennio di progressiva riduzione dello stock, lo scorso anno sono tornate a crescere realizzando un saldo positivo per oltre 13mila unità, pari al 18,4% dell'intero saldo annuale. Tra gli italiani c'è voglia di fare, c'è voglia di scommettere su se stessi per realizzare quel benessere che è stato così duramente minacciato dalla crisi. Un obiettivo che si persegue sempre più contando sulle proprie competenze e le proprie abilità. Guardando al mercato e prendendo su di sé, consapevolmente, il rischio di fare impresa.

Da questi dati vediamo un Paese che ha una grandissima riserva di capacità di innovare e di affrontare il cambiamento degli scenari, per quanto difficile e rischioso. Sono queste le forze su cui il Paese può e deve contare per rilanciarsi e dunque è fondamentale dare loro gli strumenti per crescere. L'agenda di questi neo-imprenditori è l'agenda delle famiglie, del lavoro e non può essere rinviata perché il mondo non si ferma per aspettarci. Le imprese chiedono alla politica risposte concrete per sostenere e facilitare le loro attività: rimuovendo gli ostacoli burocratici che ancora le imbrigliano, riformando la giustizia civile, rilanciando l'ammodernamento delle infrastrutture e della pubblica amministrazione, investendo sulla formazione.

UN 8 MARZO DI LAVORO DALLA PARTE DELLE DONNE

Due importanti provvedimenti assunti dal Governo in queste ultime ore segnano questo 8 marzo 2011 dalla parte del lavoro femminile: le Linee Guida per l'attuazione dei Comitati Unici di garanzia come prevede la norma dell'art 21 del collegato al lavoro per la Pubblica amministrazione e l'ipotesi di avviso comune consegnato alle parti sociali per stabilire insieme criteri di flessibilità per il benessere organizzativo, la produttività e la conciliazione, in discussione oggi sul tavolo di concertazione. Entrambi i provvedimenti sono integralmente pubblicati sul sito della Consigliera Nazionale di parità.

In attesa della ratifica dei criteri condivisi per applicare strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, è importante, partendo dalla Banca Dati dell'Osservatorio della Consigliera Nazionale di Parità scorrere e segnalare, se pur velocemente, rimandando ad una analisi attenta degli accordi monitorati, alcune buone e nuove prassi realizzate o sulla base di accordi o sulla base di riorganizzazione interna aziendale che consentono a tutt'oggi un discreto benessere organizzativo.

Tali prassi possono essere materia di sperimentazione per l'applicazione dell'art 53 della legge finanziaria e dunque beneficiare della fiscalizzazione del 10%, in una dimensione di welfare flessibile.

Valorizzare la flessibilità concertata significa maggiore produttività aziendale, sperimentare strumenti alternativi di sostegno al reddito, dar vita ad un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Il welfare aziendale è uno strumento integrato da affiancare, come criterio di politiche attive, all'avviso comune presentato alle parti sociali e si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto, alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

Dalla raccolta dei modelli che abbiamo monitorato come Osservatorio, le prassi legate alle politiche aziendali sono prevalentemente incardinate su erogazioni una tantum in fase di avviamento dei servizi oppure benefici di natura contributiva/fiscale disponibili in modo continuativo o ancora benefici di carattere non monetario ma di consistente valore economico, in quanto diretti a tutelare i beni primari e le esigenze anche familiari. Tali benefici non sono sostitutivi ma integrativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Interessanti sono gli accordi Luxottica, Tironi, Telecom, ATM, Coopselios, aziende del settore bancario dove sono previsti incentivi diversi in materia di sanità, spesa alimentare, scuola, orientamento professionale, sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari portatori di handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani, flessibilità dei tempi.

I piani di welfare integrativi aziendali rappresentano un sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, si affiancano alle politiche sociali pubbliche integrandole. Alcuni piani di welfare aziendali sono un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività aziendale e dei propri dipendenti.

ATM (Azienda Trasporti Milano), che gestisce il trasporto pubblico nel capoluogo lombardo e in 72 Comuni della Provincia, al servizio di un territorio con una popolazione complessiva di 2,6 milioni di cittadini e impegnata ora in EXPO 2015, ha attivato una serie di servizi sociali interni per i propri dipendenti: l'assistenza sociale, con consulenza gratuita su problematiche familiari, abitative, lavorative, finalizzate a orientare e promuovere l'accesso a risorse e servizi offerti da enti, istituzioni, privato sociale nonché dall'impresa stessa; l'azienda applica azioni di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari, servizi di sostegno ai ruoli familiari, genitoriali e risposta ai relativi bisogni; iniziative in tema di salute, promozione del benessere psicofisico, formazione, sensibilizzazione, diffusione di stili di vita salutari e di una corretta alimentazione.

Altra realtà significativa è rappresentata da Coopselios, leader nazionale nei settori dei servizi alla persona, incrementando costantemente numero di soci, fatturato, presenza sul territorio, attraverso servizi rivolti a istituzioni pubbliche e privati nella ricerca di soluzioni avanzate per i bisogni socio-assistenziali, sanitari ed educativi ed offre diversi servizi. L'attenzione alla persona si traduce nell'attenzione ai propri soci, che si formalizza nel piano di welfare aziendale della cooperativa con una serie di attività da svolgere a beneficio dei soci lavoratori e dei soci volontari ed eventualmente anche dei loro parenti in linea diretta, come nel caso dello sconto del 10% da applicare a tutti i soci i cui familiari usufruiscono dei servizi gestiti completamente da Coopselios: Nidi, strutture per anziani/diversamente abili, l'acquisto ed il noleggio di beni e servizi, attrezzature e autovetture con l'assistenza dei servizi della Cooperativa, a favore di soci lavoratori e soci volontari, applicazione di norme per la concessione di prestito ai soci lavoratori non finalizzato ad una specifica spesa, con rimborso tramite trattenuta sulla retribuzione e garantiti da TFR. Inoltre altre forme di previdenza, assistenza e sanità integrativa.

Tra le aziende del settore bancario attente alla diffusione e implementazione di modelli di welfare integrato il Gruppo Intesa San Paolo, sulla base di un contratto integrativo aziendale, ha previsto l'operatività a partire dal 1° gennaio 2011 del Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa San Paolo, un fondo che, per le dimensioni della platea alla quale si rivolge, è forse, il primo in Europa. In particolare il "Fondo sanitario" è integrativo del Servizio sanitario nazionale e destinato all'erogazione di prestazioni sanitarie al personale delle numerose aziende che costituiscono il gruppo. Tra le prestazioni sono da segnalare l'introduzione delle coperture relative alla donazione di organi, all'inserimento di copertura per malattie nuove ed altamente invalidanti e l'introduzione dell'anticipo in caso di ricovero con intervento chirurgico presso strutture private.

In ambito industriale da segnalare è il gruppo SACMI, leader internazionale nei settori delle macchine per Ceramics, Beverage & Packaging, Processing e Plastics. Gruppo di 70 società che ha impianti produttivi e aziende di supporto in 23 paesi ed impiega circa 3.500 dipendenti. La politica di welfare integrativo della SACMI verso i dipendenti sta in una serie di singoli benefits concessi ai dipendenti, come le forme di assistenza sanitaria integrativa per ogni dipendente a tempo indeterminato, attraverso la polizza Unisalute, il cui costo è completamente a carico dell'azienda per spese dovute a ricovero in istituto di cura per malattia od infortunio; rimborso per visite specialistiche; accertamenti diagnostici e trattamenti psicoterapici; prestazioni di alta specializzazione, trattamenti fisioterapici e riabilitativi a seguito di infortunio e malattia; rimborsi dello stato di dipendenza per inabilità temporanea da infortunio del lavoratore o di un suo familiare, assistenza call center e la possibilità di stipulare una polizza sulla vita; una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, in aggiunta alla polizza vita.

Nel settore delle telecomunicazioni sono interessanti le iniziative promosse da Telecom Italia con programmi di welfare aziendale che sono stati attuati dal Gruppo, scanditi da una serie di accordi collettivi: valorizzazione del ruolo di ASSILT (associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del gruppo Telecom Italia), il CRALT, (Circolo ricreativo aziendale lavoratori Telecom) l'individuazione di un nuovo sistema di erogazione aziendale di prestiti ai dipendenti, il «Codice etico del welfare» che intende ribadire la centralità del rispetto di «principi etici generali» cui devono conformarsi sia i destinatari dei servizi, sia coloro che ne sono «promotori, fonti o parti istitutive, nonché coloro che esercitano uffici di direzione, amministrazione e controllo».

Importante è il pacchetto dell'azienda industriale Tironi lanciato a favore dei propri dipendenti (circa un centinaio), permettendo la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. offre ai dipendenti una base comune di agevolazioni che vanno a plasmarsi sulle esigenze di ciascuno. I lavoratori hanno a disposizione varie opzioni di scelta: il programma di sostegno alla maternità e alla paternità, il servizio di assistenza socio-sanitario, i progetti di formazione o quelli per il tempo libero. Ogni

dipendente (incluso il suo nucleo familiare) avrà un rimborso parziale delle spese sostenute nella busta paga del mese, se accompagnate dalle relative quietanze o giustificativi di spesa. Inoltre la Tironi ha siglato alcune convenzioni con laboratori di analisi, ambulatori medici, ottici ed aveva istituito un “carrello della spesa” per consentire ai dipendenti di recarsi al supermercato con un buono da spendere in prodotti alimentari.

Dunque attraverso l’iniziativa delle parti sociali, l’importante ruolo del nostro Osservatorio Nazionale della Consigliera di Parità, le importanti novità introdotte dal Governo, un 8 marzo di studio e di promozione delle nuove prassi che nelle aziende pubbliche e private dalla parte delle donne e del lavoro stiamo sviluppando.

PARITÀ DI GENERE NELLE PROCEDURE PER L'ELEZIONE DEI CONSIGLI COMUNALI

Disco verde in Consiglio dei Ministri al disegno di legge messo a punto dal ministro Mara Carfagna per garantire la parità di genere nelle procedure per l'elezione dei consigli comunali, negli statuti comunali e provinciali e in materia di costituzione delle commissioni per i concorsi pubblici. Il testo si compone di quattro articoli e prevede che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati per i consigli comunali, pena la non ammissibilità delle liste stesse. Si prevede inoltre che l'elettore, nel caso voglia esprimere due preferenze, queste dovranno andare a candidati di sesso diverso, altrimenti la seconda preferenza verrà annullata.

“Con il voto di oggi diamo il via ad una rivoluzione per le donne, consentiremo a molte di loro di avvicinarsi alla politica, a partire da quelle amministrazioni, i Comuni, più vicine ai cittadini” ha commentato il ministro assicurando che la libertà di voto resterà invariata *“anzi - ha precisato - ampliata di un'opportunità aggiuntiva e facoltativa: non si prevede, infatti, una “quota” di genere, frutto di un automatismo. Si tratta, piuttosto, di una norma antidiscriminatoria volta a realizzare un principio di parità formalmente sancito, ma non adeguatamente compiuto”*.

Il Ddl modifica il Testo Unico degli enti locali e vale per i comuni fino a 15mila abitanti e per quelli superiori. La presenza di entrambi i sessi (articolo 3) dovrà poi essere «garantita» e non più semplicemente «promossa» negli organi collegiali di comuni e province, nonché negli enti, le aziende e le istituzioni controllate. Mentre l'articolo 4 riserva alle donne un terzo dei posti nelle commissioni per i concorsi pubblici, con la previsione che l'atto di nomina venga comunicato in via preventiva alla consigliera di parità nazionale o regionale. Il varo del Ddl è stato accolto positivamente e ne auspichiamo la rapida approvazione in Parlamento.

In Italia quasi 2.300 comuni (il 32% del totale) hanno giunte formate da soli uomini, senza nemmeno un assessore donna e i sindaci donna sono 880, pari al 10,9%». Il disegno di legge fa propri i contenuti di diverse proposte di legge analoghe già presentate alle Camere e punta a far valere per tutti i consigli comunali quanto già previsto dalla legge elettorale della Campania (n.4/2009) che con le quote femminili in lista e la «preferenza di genere» ha centrato l'obiettivo di un aumento delle elette, con un passaggio dalle 6 consigliere regionali del 2005 alle 14 del 2010. Ma misure che impongono il limite dei due terzi ai candidati di entrambi i sessi nella formazione delle liste elettorali sono già state adottate in sette regioni.

Alessandra Servidori

25 Aprile 2011

UNA LINEA DI CREDITO PENSATA PER LE DONNE

Una linea di credito pensata per le donne e ideata dalle stesse imprenditrici. Nasce così **“Key woman”**, strumento promosso su iniziativa delle associazioni artigiane, fatto proprio da Artigiancassa, e presentato ieri dalla Cna e da Impresa donna (che raduna tutte le imprenditrici iscritte all’associazione artigiana) nello spazio “Intrecci” di Cagliari (dove la cultura incontra l’impresa). Con **“Key woman”** le donne imprenditrici potranno chiedere un finanziamento, con gli stessi limiti di quello ordinario, da 10 mila a un milione di euro, ma lo potranno fare direttamente allo sportello dell’associazione di categoria o al Confidi, senza mai avere uno scambio diretto con la banca. La linea di prodotti finanziari lanciata da Artigiancassa e Cna (ma anche da altre associazioni di categoria) è nata per andare incontro alle principali difficoltà che le imprenditrici hanno quando devono conciliare lavoro e famiglia.

Molte sono ancora le difficoltà che si accentuano nei momenti legati alla gravidanza, al parto, alla crescita dei figli o in occasione di malattie o infermità. La linea Key woman comprende quattro tipi di finanziamenti, due a medio e lungo termine e due a breve termine. Nel primo caso sono disponibili il prestito “Imprenditoria femminile”, che finanzia l’acquisto di impianti e attrezzature per l’avvio o l’acquisizione di attività artigiana-li, e “Maternità” per l’acquisto di postazioni di telelavoro e di sistemi per migliorare l’attività lavorativa o l’assunzione di baby sitter e il pagamento di asili nido.

Da sottolineare che gli strumenti sono flessibili e veloci con tempi di erogazione rapidi e tutto nella massima trasparenza. In caso di difficoltà è possibile sospendere la rata per un periodo da 5 a 9 mesi». A breve termine, infine, i prestiti “Gestione gravidanza” e “Malattia grave”, in caso di malattia della titolare o di un familiare.

Strumenti fondamentali per aiutare «l’unico comparto imprenditoriale che cresce, quello femminile”, che si potrebbe ulteriormente sostenere con un aiuto economico ,se pur modesto, ad ogni impresa che decide di assumere un lavoratore di quelle fabbriche per 5 anni.»

PROPOSTA CONGEDI DI PATERNITÀ

Sulla proposta dei congedi di paternità, si è trovato e approvato alla Commissione lavoro Camera un testo base, frutto dell'elaborazione delle diverse proposte e dei diversi suggerimenti arrivati dai tanti soggetti interessati.

Il testo della proposta:

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il sostegno alla maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio (C. 2618 Mosca, C. 3023 Saltamartini, C. 15 Brugger, C. 2413 Caparini, C. 2672 Calabria, C. 2829 Jannone, C. 2993 Reguzzoni, C. 3534 Donadi, C. 3815 Golfo).

PROPOSTA DI TESTO UNIFICATO DELLE PROPOSTE DI LEGGE ELABORATA DAL COMITATO RISTRETTO

Art. 1. (Partecipazione delle lavoratrici in congedo di maternità a corsi di formazione e a concorsi pubblici).

1. Dopo l'articolo 17 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, e successive modificazioni, è inserito il seguente: «Art. 17-bis. *(Partecipazione delle lavoratrici in congedo di maternità a corsi di formazione e a concorsi pubblici)*. 1. Nel periodo di congedo di maternità, le lavoratrici possono partecipare a concorsi pubblici, a procedure selettive interne, anche finalizzate alla progressione di carriera, a corsi di formazione professionale, nonché a corsi di riqualificazione per la progressione in carriera, comunque denominati, previa presentazione di un'idonea certificazione medica attestante che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della donna e del nascituro.

2. La lavoratrice in stato di gravidanza interessata da un provvedimento di interdizione ai sensi dell'articolo 17, conserva il diritto alla frequenza dei concorsi, dei corsi e delle procedure selettive di cui al comma 1 del presente articolo. Le amministrazioni pubbliche, ove non sia rinviabile l'inizio dei concorsi, dei corsi o delle procedure selettive, provvedono ad ammettere le lavoratrici impossibilitate a partecipare a causa della gravidanza a una seconda sessione, previo accantonamento del numero di posti necessario. I posti accantonati, ove le interessate non superino utilmente le prove finali, sono attribuiti agli idonei della prima sessione. Nel caso in cui le interessate superino utilmente le prove finali, esse sono inserite nella graduatoria della prima sessione e la loro nomina ha la medesima decorrenza giuridica di quella degli altri candidati».

Art. 2. (Flessibilità del congedo di maternità).

Dopo il comma 1 dell'articolo 20 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è inserito il seguente:

«1-bis. Le lavoratrici hanno la facoltà di non astenersi dal lavoro nel periodo e alle condizioni di cui al comma 1, nel caso di parto di feto morto o di morte neonatale, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice. È altresì prevista la facoltà di modificare il periodo di cui al citato comma 1, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, secondo un'espressa e unica opzione della lavoratrice e con criteri di flessibilità, a condizione che il medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice, con conseguente liberatoria per il datore di lavoro».

Art. 3. (*Congedo di paternità e istituzione del congedo di paternità obbligatorio*).

1. All'articolo 28 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, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-*bis*. Il congedo di cui al comma 1 spetta, alle medesime condizioni ivi previste, al padre lavoratore anche nell'ipotesi in cui la madre sia lavoratrice autonoma, imprenditrice agricola o libera professionista e abbia diritto alle indennità di cui agli articoli 66 e 70»;

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: «2-*bis*. Il padre lavoratore è tenuto ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per un periodo di quattro giorni continuativi, entro i tre mesi dalla nascita del figlio, previa comunicazione al datore di lavoro, da rendere in forma scritta almeno quindici giorni prima della data di inizio del periodo di astensione dal lavoro. L'indennità prevista per tale periodo è posta a carico del sistema previdenziale di appartenenza. Per tale periodo la retribuzione è pari al 100 per cento. Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori assenti dal lavoro nel periodo di astensione obbligatoria di cui al presente comma si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4. 2-*ter*. Il limite temporale di cui alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 16 è ampliato di ulteriori quindici giorni qualora il padre decida di usufruire del congedo ai sensi del comma 1 del presente articolo. Per l'ulteriore periodo previsto dal presente comma la retribuzione è fissata all'80 per cento dalla retribuzione mensile spettante».

Art. 4. (*Congedo parentale*).

1. All'articolo 32 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, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 2 è inserito il seguente: «2-*bis*. Il congedo parentale, nel limite massimo della metà dell'orario giornaliero, può essere fruito dal genitore lavoratore su base oraria, previo accordo con il datore di lavoro, con un preavviso di almeno trenta giorni allo stesso. In tale caso è esclusa la cumulabilità del congedo con altri permessi o riposi previsti dalla legge o dai contratti collettivi»;

b) dopo il comma 4 sono aggiunti i seguenti: «4-*bis*. Il padre lavoratore e la madre lavoratrice, fermi restando i limiti previsti dai commi 1 e 2, possono usufruire, nei primi tre anni di vita del figlio, di congedi parentali orizzontali fino ad un massimo di otto ore a settimana per ciascun genitore. 4-*ter*. Il padre lavoratore e la madre lavoratrice che intendano usufruire del congedo parentale con le modalità di cui al comma 4-*bis* allegano, alla richiesta di congedo, il certificato di nascita del figlio, ovvero una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445».

Art. 5. (*Trattamento economico del congedo parentale*).

1. Al comma 1 dell'articolo 34 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, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «L'indennità è incrementata sino al 35 per cento della retribuzione, nel caso in cui i genitori dividano esattamente a metà tra di loro il periodo di congedo parentale. L'indennità è, altresì, incrementata sino al:

a) 40 per cento della retribuzione, qualora i genitori stabiliscano di usufruire del congedo parentale di cui all'articolo 32 per un periodo massimo complessivo di cinque mesi;

b) 50 per cento della retribuzione qualora i genitori stabiliscano di usufruire del congedo parentale di cui all'articolo 32 per un periodo massimo complessivo di quattro mesi;

c) 60 per cento della retribuzione qualora i genitori stabiliscano di usufruire del congedo parentale di cui all'articolo 32 per un periodo massimo complessivo non superiore a tre mesi».

Art. 6. (*Adozioni e affidamenti*).

1. Al comma 1 dell'articolo 45 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, le parole: «entro il primo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia».

Art. 7. (*Divieto di licenziamento*).

Il comma 9 dell'articolo 54 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, è sostituito dal seguente:

«9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento. Il divieto di licenziamento del lavoratore o della lavoratrice si applica dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, comma 3, lettera *d*), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di affidamento».

Art. 8. (*Copertura finanziaria*).

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, pari a 148,57 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2012, si provvede a valere sulle risorse del Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *b-bis*), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

11 novembre 2011

ACCORDO DI COOPERAZIONE STRATEGICA TRA IL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA E L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Il giorno 11 novembre 2011 è stato sottoscritto tra il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità un Accordo strategico che mira a realizzare importanti iniziative, in un'ottica di *gender mainstreaming*, a favore delle studentesse, degli studenti e delle loro famiglie nella prospettiva di aumentare le opportunità e le possibilità di scelta dei giovani per un proficuo ingresso nel mondo del lavoro al termine del percorso di istruzione e formazione.

L'accordo si inserisce nell'ambito degli interventi ed iniziative previsti dal progetto "Promuovere il lavoro e le Pari opportunità nella Rete Educativa attraverso azioni sviluppate e finanziate dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità" che, in un'ottica di promozione della cultura del lavoro e delle pari opportunità, impegnerà le parti alla realizzazione di seminari, attività sperimentali e di comunicazione e promozione nelle scuole secondarie di secondo grado per un migliore inserimento occupazionale dei giovani.

Il testo dell'accordo è consultabile sul sito della Consigliera nazionale di parità.

SPECIALI

Scheda illustrativa documento di economia e finanza (def) 2011 (19 APRILE 2011)

Approvata la Legge 7 aprile 2011, n. 39 (pubblicata sulla gazzetta del 12 aprile ed entrata in vigore il giorno successivo) di riforma del ciclo annuale di bilancio, al fine di adeguarlo alle scadenze comunitarie, il Governo ha presentato il DEF, composto di tre parti:

- 1) il Programma di Stabilità dell'Italia
- 2) le tendenze della finanza pubblica
- 3) il Programma nazionale di riforma (PNR)

E due allegati:

- 1) il rapporto sullo stato di attuazione della riforma della contabilità pubblica
- 2) le risorse del bilancio destinate alle regioni e alle province autonome.

Si rammenta che il Programma di stabilità ed il Programma nazionale di riforma devono essere presentati al Consiglio dell'Unione europea e alla Commissione europea entro il 30 aprile di ciascun anno. Dovrà quindi essere esaminato per tempo dalle Camere. In questa settimana le commissioni bilancio di Camera e Senato terranno un nutrito ciclo di audizioni.

Al DEF è allegato anche il Patto per l'euro, approvato il 24/25 marzo dal Consiglio europeo dei Capi di Stato e di Governo. Un Trattato nel Trattato destinato a modificare radicalmente la struttura comunitaria, nel senso di modificare le politiche degli Stati in termini di maggior rigore finanziario.

Con il Programma di stabilità l'Italia si impegna ad introdurre in Costituzione un vincolo di disciplina del bilancio assai più stringente dell'attuale articolo 81 della Costituzione e si impegna a raggiungere nel 2014 il pareggio di bilancio, cioè a fermare la crescita dello stock del debito: in tal senso gli obiettivi programmati del rapporto deficit/PIL sono: 3,9% nel 2011, 2,7% nel 2012; 1,5% nel 2013 e 0,2% nel 2014). Le modalità per raggiungere tali obiettivi sono contenute nel Programma nazionale di riforma (PNR).

I suoi contenuti riguardano:

- a) la riforma fiscale secondo i criteri di progressività, neutralità, solidarietà e semplicità. Saranno ridotti il numero delle leggi fiscali ed il peso della burocrazia fiscale; saranno ridotti gli attuali regimi di favore fiscale (circa 400) e il prelievo sarà spostato sulle imposte indirette; l'obiettivo è quello di intercettare l'evasione e ridurre le aliquote. La fiscalità generale dovrà finanziare l'assistenza sociale e non sostituirla.
- b) il Meridione. Concentrazione delle risorse nazionali e comunitarie tramite una cabina di regia. Priorità alle infrastrutture ed alla fiscalità di vantaggio. Creazione di almeno 10 zone a burocrazia zero.
- c) il lavoro. Creazione di un testo unico semplificatorio. Riforma dell'apprendistato. Allineamento dell'età pensionabile alla speranza di vita, collegamento delle retribuzioni alla produttività;
- d) le opere pubbliche. Oltre alla prosecuzione del Piano infrastrutturale in corso saranno previste norme per impedire la lievitazione dei costi e delle opere compensative richieste in sede locale.
- e) l'edilizia privata. Completamento del piano casa e introduzione del silenzio assenso ed della Segnalazione certificata dell'inizio attività (SCIA) per le ristrutturazioni che comportino un ampliamento di cubatura.

- f) ricerca e sviluppo. Prima sperimentalmente poi a regime un credito d'imposta al 90% per le imprese che concordano ricerca e sviluppo con le università e gli istituti di ricerca accreditati. Il trattamento fiscale del *venture capital*, cioè l'apporto di capitale di rischio da parte di un investitore per finanziare l'avvio o la crescita di un'attività in settori ad elevato potenziale di sviluppo, e dello *spin off* - applicazione di una nuova tecnologia per generare un nuovo prodotto -, sarà portato a livelli migliori della media europea. Ciò favorisce anche l'afflusso di capitali esteri.
- g) l'istruzione. Il piano prevede di favorire l'eccellenza degli studenti (ad esempio con la creazione di un fondo per il merito, che conceda prestiti ai meritevoli) e dei docenti, nonché di avviare un programma di infrastrutture scolastiche nel Mezzogiorno. Da qui al 2020 sarà ridotto dal 18 al 15% il tasso di abbandono scolastico.
- h) il turismo. Creazione dei distretti turistico-balneari, ridefinizione del demanio marittimo, creazione di zone a burocrazia zero.
- i) l'agricoltura. Realizzazione di opere irrigue soprattutto nel Mezzogiorno
- j) l) la riforma della P.A. drastica riduzione della sua pervasività; ampliamento dell'uso delle
- k) tecnologie digitali; gli oneri amministrativi per le imprese si ridurranno nel triennio del 25%, con un risparmio di 11,6 miliardi a vantaggio delle imprese.
- l) m) la logistica. Il PNR sottolinea la necessità di una chiara strategia di lungo periodo sui trasporti. Per il 2011 sono stanziati 300 milioni, che dovrebbero arrivare a 400. Le risorse consentiranno di sostenere politiche industriali attraverso otto azioni: sportello unico doganale, decreto sui tempi di attesa al carico e scarico merci (già bocciato dalla committenza), riforma delle autorità portuali, disincentivi per ridurre i viaggi a vuoto dei Tir, premialità all'outsourcing logistico, distribuzione urbana merci, intermodalità, sistemi intelligenti di trasporto.
- m) l) il processo civile. Deflazione e accelerazione dei processi (le liti pendenti sono 5,6 milioni) a partire dai settori dove (liti INPS) è più alto il costo di soccombenza per la P.A.

IL QUADRO MACROECONOMICO

Il Piano del Governo si inquadra nell'obiettivo comunitario di ridurre, negli Stati dell'Unione, il rapporto deficit/PIL entro il limite del 60% entro il 2020. A medio termine questo impegno si esplica per l'Italia nel traguardo intermedio del pareggio di bilancio al 2014, "al netto delle condizioni cicliche e delle misure una tantum". E fatte salve le incertezze che "insistono sul contesto geopolitico globale".

Il ministro dell'Economia ha deciso di fissare gli interventi più corposi di riduzione del deficit nel 2013-2014 (35 miliardi, circa 2 punti di PIL), si opererà dunque attraverso l'aggiornamento delle misure già introdotte con la manovra triennale dello scorso anno, che ha operato una riduzione netta della spesa primaria di circa 42,2 miliardi nel triennio, prevedendo al tempo stesso maggiori entrate nette per 20,1 miliardi.

L'agenda del Governo prevede per maggio un decreto per sostenere la crescita economica e le PMI (provvedimento richiesto da ampi settori della Maggioranza) e a giugno un decreto di 3 o 3,5 miliardi di euro necessario per la "manutenzione" dei conti. Quota di queste risorse aggiuntive sarà destinata al finanziamento delle missioni internazionali e delle spese per l'emergenza libica. Come avvenuto lo scorso anno, in ottobre la nuova legge di stabilità si limiterà sostanzialmente a recepire nei saldi di finanza pubblica gli effetti contabili delle manovre già poste in essere.

Il DEF conferma gli obiettivi di contenimento del deficit previsti dagli ultimi documenti programmatici: 3,9% nel 2011, 2,7% nel 2012, 1,5% nel 2013. E infine 0,2% nel 2014. Il debito pubblico toccherà quota 120% del Pil nel 2011, per poi scendere nel 2012 al 119,4%, al 116,9% nel 2013 al 112,8% del 2014.

L'avanzo primario (il saldo di bilancio al netto degli interessi) è indicato allo 0,9% del Pil nel 2011, al 2,4% nello 2012, al 2,7% nel 2013 e attorno al 3% nel 2014.

L'intero quadro programmatico poggia su una previsione d'incremento del Pil dell'1,1% nell'anno in corso, dell'1,3% nel 2012 e dell'1,5% nel 2013.

Quanto alla spesa per interessi, si prevede il 4,8% del Pil nel 2011, il 5,1% nel 2012, il 5,4% nel 2013, il 5,6% nel 2014. La pressione fiscale si muove solo per decimi: 42,5% del Pil nel 2011, 42,7% nel 2012, 42,6% nel 2013.

L'IMPATTO DELLE MISURE DEF E PNR

Il Governo ha provveduto a valutare l'effetto di tutte le misure del DEF e del PNR nel quadriennio 2011- 2014 calcolando impatto positivo di 0,4 punti percentuali l'anno, rispetto allo scenario base. Nel quadriennio, quindi, si stima una crescita dell'1,6% in più.

La simulazione si spinge anche agli anni successivi: per il 2015-2017 si stima un contributo annuo alla crescita dello 0,3%. Nel triennio successivo (2018-2020) dello 0,2%.

La simulazione sull'impatto delle riforme è divisa in sottosectori. L'area "lavoro e pensioni" (che registra sia gli effetti dell'incremento dell'occupazione, sia quelli del contenimento della spesa pensionistica) dovrebbe contribuire alla crescita con lo 0,6% del Pil nel 2014, l'1,2% nel 2017 e l'1,6% nel 2020. Nell'area "mercato dei prodotti, concorrenza ed efficienza amministrativa", la stima in termini di maggiore crescita è dello 0,8% nel 2014, dell'1% nel 2017 e nel 2020.

L'area "innovazione e capitale umano", con un contributo al Pil dello 0,1% nel 2014, dello 0,2% nel 2017 e dello 0,4% nel 2020. Infine l'area "sostegno alle imprese", in cui vengono compresi i progetti "strategici e gli interventi di sostegno alle attività di produzione e ricerca": la previsione per l'incremento del Pil è pari allo 0,1% nel 2014, allo 0,2% dal 2017 al 2020.

Quanto alle opere in infrastrutture, per le misure incluse nel Piano si stima un effetto positivo sul Pil nel medio periodo dello 0,4.

I TAGLI ALLE SPESE

Il taglio delle spese in conto capitale nel quadriennio supera i 2,5 miliardi: si passa dai 48,6 previsti nel 2011 ai 45,9 del 2014. In termini di percentuale di PIL si passa dal 4,4% del 2009 al 3,1 del 2010, al 2,8% nel 2011 sino al 2,6% previsto nel 2014. L'impatto va depurato da una serie di oneri straordinari che hanno caratterizzato l'anno più duro della recessione, si ridimensiona a un -1,4%, Regioni e gli enti locali hanno già stretto la cinghia delle spese per investimenti, com'è avvenuto nel 2010, con un calo di spesa per altri 2,9 miliardi.

In calo le spese correnti (dal 4,1% al 3,5% del Pil nel periodo 2011-2014). La spesa per il personale, per fare un esempio positivo, passerà dall'11,3% del Pil del 2009 al 9,8% del 2014, anno che dovrebbe essere contrassegnato dalla trattativa per il primo rinnovo del contratto del pubblico impiego (di durata triennale) sulla base dei quattro nuovi comparti disegnati dalla riforma Brunetta. Un calo significativo è indicato per le spese per i consumi intermedi, che si riducono dal 9% del Pil del 2009 all'8,4% del 2014.

I trasferimenti alle Regioni e gli enti locali nel prossimo biennio sono destinati a ridursi per 14,8 miliardi. Il taglio è disposto dal nuovo Patto di stabilità interno e resta al centro della trattativa tra Stato, Regioni ed enti locali in vista dell'entrata in vigore dei decreti attuativi del federalismo fiscale. A restare sostanzialmente in linea nei prossimi anni saranno le prestazioni sociali in denaro (valgono il 19,2% del Pil) grazie alle ulteriori stabilizzazioni introdotte sul fronte previdenziale e nell'ipotesi di un minor intervento previsto per finanziare gli ammortizzatori sociali, costati nel 2009-2010 circa 5,3 miliardi.

Nel 2009 le maggiori spese straordinarie sostenute hanno raggiunto i 5 miliardi e hanno pesato per circa lo 0,4% del Pil. Le casse dello Stato hanno dovuto fronteggiare maggiori rimborsi pregressi Irpef ed Ires per la deducibilità parziale dell'Irap, cui si sono sommate partite come il riacquisto degli immobili Scip2 degli enti previdenziali rimasti invenduti o il parziale rimborso agli ex azionisti e obbligazionisti Alitalia (in tutto 4 miliardi) cui si sono aggiunte le spese in conto capitale (992 milioni) per la ricostruzione in Abruzzo.

FOCUS: LA RIFORMA FISCALE

Due ostacoli si trovano di fronte all'attuazione di questo elemento basilare del programma di Governo: da un lato l'elevata pressione fiscale, dall'altro la riduzione del gettito prevista per il 2012-2014 (dal 42,7 al 42,5% del Pil) dall'avvio della riforma medesima.

Da inizio d'anno si riunisce presso il Ministero dell'economia una apposita commissione che sta setacciando i 400 regimi fiscali agevolati presenti nell'ordinamento, che valgono oltre 120 miliardi. L'operazione è quella di accorparli e codificarli, razionalizzando in tal mondo l'intera panoramica degli sconti fiscali (tax expenditures), lasciando in piedi solo poche detrazioni mirate: lavoro, natalità e ricerca. Tutte le altre agevolazioni verranno cancellate. Si lasceranno più soldi in tasca ai contribuenti e il fisco tornerà ad essere "neutrale" rispetto alle loro scelte di consumo o di investimento. Nel frattempo, si legge nel PNR, ci sarà un graduale spostamento dell'asse del prelievo fiscale dalle imposte dirette (Irpef, Ires, Irap, Ici) a quelle indirette (Iva, imposte di registro, di bollo, ipotecarie, catastali, accise).

L'altro tassello della riforma fiscale sarà la separazione tra l'assistenza sociale e le forme surrettizie di sostegno offerte dalla fiscalità generale che deve finanziare l'assistenza sociale e non sostituirla attraverso irrazionali e spesso regressive forme di sovrapposizione.

Complessivamente le previsioni scontano un ampliamento delle basi imponibili delle imposte, ripartendo il peso del prelievo su un maggior numero di contribuenti e riducendo la possibilità di ricorso a comportamenti elusivi o evasivi, motivati dall'eccessivo carico fiscale. Secondo Tremonti: " ...il problema da noi non è il livello complessivo della pressione fiscale, quanto la sua distribuzione che appare decisamente sperequata per effetto di un'evasione che, nonostante i risultati conseguiti negli ultimi anni, resta altissima. Stando ai dati più recenti, il peso reale del fisco sui contribuenti che assolvono regolarmente agli obblighi fiscali e contribuiti è pari al 51,4 per cento. Per le imprese, il tax rate si attesta attorno al 68,6%, contro il 48% della Germania e il 37% del Regno Unito...".

Sullo sfondo resta l'impegno più volte annunciato, ma poi rapidamente riposto nel cassetto a causa dell'esiguità delle risorse a disposizione, di ridurre a due le attuali cinque aliquote Irpef. La conclusione è che non sembrano sussistere al momento le condizioni per una robusta riduzione del carico fiscale, a meno che ovviamente i tassi di crescita dell'economia si attestino a livelli decisamente più consistenti di quelli previsti nel documento.

Né è pensabile di attuarla attraverso l'uso delle minori spese o delle maggiori entrate: la legge di riforma della contabilità pubblica appena approvata fissa con precisione alcuni paletti invalicabili,

circa l'uso delle eccedenze di gettito, che dovranno essere indirizzate a ridurre il deficit. E lo stesso Tremonti assicura che è finito il tempo del deficit spending.

FOCUS: IL DEBITO PUBBLICO

È arrivato al 120% del PIL. La spesa per gli interessi sul debito è destinata a salire parecchio passando dai 70,1 miliardi del 2010 (4,5% del PIL, in calo rispetto ai 72 stimati) a oltre 97 miliardi (5,6% del PIL), nel 2014. Nel 2011, gli interessi passivi sono stati stimati a quota 73,459 miliardi. Secondo il DEF, la vita media ponderata dei titoli di Stato, che ha registrato nel 2010 un incremento rispetto all'anno precedente, è stata pari a 86,43 mesi toccando un massimo storico. Il dato è importante e positivo per la gestione del debito pubblico, nel contesto della crisi del debito sovrano europeo: gli investitori misurano la vita media dei titoli di Stato, nel confronto tra Stati. I BTP rappresentano quasi il 60% sul totale della consistenza del debito (contro il 51% del 2007) e questo attenua il roll-over, cioè l'entità dei titoli in scadenza annualmente.

La solidità dei titoli italiani (e di conseguenza dell'affidabilità del sistema Paese) è stata confermata dall'asta del 13 aprile: nonostante le voci di una possibile ristrutturazione del debito greco, i Btp quinquennali sono stati agevolmente collocati con rendimento del 3,83% in calo di 7 centesimi rispetto all'ultima asta, mentre i rendimenti dei titoli greci a breve sono arrivati sino al 18%.

Altro segnale di affidabilità è dato dallo spread (o differenziale di rendimento, che è tanto più alto quanto meno è affidabile un Paese) tra titoli tedeschi (i più sicuri) e quelli italiani, che si è ridotto di circa un terzo nelle ultime settimane, dal 1,7% all'1,2. È opportuno infine rammentare che il debito pubblico tedesco ha superato quello italiano, almeno in termini di stock (grandezza), segno che la ripresa tedesca è fortemente finanziata dallo Stato. Rafforza il sistema della garanzie sul debito italiano lo stato di salute delle banche nazionali, detentrici di una parte rilevante dei titoli di Stato.

Un recente rapporto del FMI considera le banche italiane tra le più solide al mondo, avendo provveduto per tempo ad effettuare la ricapitalizzazione necessaria ad affrontare Basilea III e i rischi connessi all'insolvenza degli Stati. Nei prossimi due anni le banche mondiali dovranno rifinanziare 3.600 miliardi di dollari di debiti in scadenza; il 40% di questa cifra è di competenza europea; le banche più esposte in Eurolandia sono quelle irlandesi e tedesche.

FOCUS: IL LAVORO

Secondo il DEF per il raggiungimento degli obiettivi "Europa 2020" per lavoro e occupazione occorreranno risorse comunitarie e nazionali per 3,5 miliardi di euro annui. La prima riforma che il Governo intende portare avanti è quella dell'apprendistato. Il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha in mano un'apposita delega (appena rinnovata dal «collegato lavoro»; legge 183/2010) per il rilancio di questa forma contrattuale. A fine ottobre è stata siglata un'intesa fra governo, regioni e parti sociali (Cgil compresa) per una mappatura della normativa applicabile sui diversi territori e settori di attività.

L'obiettivo è quello di superare gli ostacoli che tutt'ora frenano l'utilizzo di questo contratto, ancora caratterizzato da forte incertezza su aspetti operativi fondamentali come i titoli che consentono l'assunzione, l'espletamento degli obblighi formativi, le regole della formazione interna, la figura del tutor, la certificazione della formazione. Sacconi punta sul nuovo apprendistato, soprattutto in questa fase di graduale uscita dalla crisi economica, per rendere più occupabili i lavoratori con basse qualifiche. Si punta in particolare sulla promozione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre per l'apprendistato «professionalizzante», una delle

quattro forme previste, la più diffusa nell'industria e nel terziario, si punterà ad ottenerne un'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale.

L'altro obiettivo indicato nel PNR è il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori. Si intende arrivare a un nuovo Testo unico in materia di lavoro per semplificare il quadro attuale. Un set di norme capace di assicurare un nucleo di diritti universali e indisponibili per tutti i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori a progetto e le monocommittenze, mentre alla contrattazione collettiva sarebbero affidate le altre tutele che potranno essere definite nelle aziende e nei territori con intese anche in deroga alle leggi e valorizzando il ruolo degli organismi bilaterali. Uno dei punti fermi del PNR in materia di lavoro è che per recuperare competitività a livello internazionale le riforme "...devono creare le condizioni per favorire sistemi di contrattazione salariale e sviluppi del costo del lavoro coerenti con la stabilità dei prezzi..". Un richiamo al recente contratto FIAT.

FOCUS: IL MEZZOGIORNO

È alla stretta finale la trattativa con Bruxelles per le misure relative alla fiscalità di vantaggio nel Mezzogiorno. Il PNR per il Mezzogiorno prevede la fine degli aiuti a pioggia e più spazio a fiscalità di vantaggio, abbattimento della burocrazia, strumenti automatici. Il "si" dell'Unione alla fiscalità di vantaggio, sembra ormai certo, mentre per il credito d'imposta, che nel documento conclusivo del vertice UE dell'11 marzo sembrava quasi un dato acquisito (*"Per assicurare la diffusione di una crescita equilibrata in tutta la zona euro saranno previsti strumenti specifici e iniziative comuni ai fini della promozione della produttività nelle regioni in ritardo di sviluppo"*), ora è messo in discussione. La UE infatti appare perplessa su una applicazione generalizzata del credito d'imposta, mentre sarebbe favorevole su una proposta relativa a un credito d'imposta ad hoc, limitato al settore della ricerca e soggetto a criteri di controllo selettivi e rigorosi. Resterebbero di difficile applicazione sia il credito d'imposta per gli investimenti sia quello per l'occupazione, tradizionalmente più ambiti dalle imprese meridionali.

Va rilevato che, qualora la UE desse rapidamente il suo assenso, tali interventi che potrebbero trovare anch'essi posti nel decreto sviluppo di maggio, insieme all'altra misura indicata nel «Programma nazionale di riforme», relativa all'attuazione delle zone a «burocrazia zero» per le regioni del Sud. Di tali zone, annunciate come strumento sostitutivo delle zone franche urbane, il DEF prevede per ciascuna Regione meridionale almeno 10, Si tratta di aree strettamente controllate dal lato dell'ordine pubblico, ma a "burocrazia zero". Al loro interno i provvedimenti amministrativi dovranno essere conclusi entro tempi certi (normalmente entro 30 giorni), se necessario anche attraverso un commissario di governo.

Il Ministro Tremonti ha infine precisato che la Banca per il Mezzogiorno dovrebbe essere pienamente operativa tra l'estate e l'autunno del 2011.

Documento di Economia e Finanza 2011 - Dalla relazione in audizione di Enrico Giovannini – Presidente Istituto Nazionale di Statistica.

"Per l'Italia, la pur debole ripresa dell'attività economica e gli interventi adottati hanno consentito, nel 2010, di migliorare la situazione dei conti pubblici. La riduzione delle entrate totali sul Pil (-0,5 punti percentuali) è risultata inferiore a quella delle uscite totali (-1,2 punti percentuali). Al contenimento della spesa totale (-0,5% rispetto al 2009) ha concorso principalmente la riduzione

della spesa in conto capitale (-18,5%), sulla quale ha inciso, peraltro, il venir meno di pagamenti a tantum effettuati in quell'anno.

La componente corrente delle uscite, seppure in crescita rispetto all'anno precedente, ha subito un netto rallentamento, soprattutto per effetto dell'andamento delle due voci principali, rappresentate dalle prestazioni sociali in denaro e dai redditi da lavoro dipendente. Le prime hanno mostrato un tasso di crescita (2,3%) inferiore rispetto agli anni precedenti, scontando l'effetto della minore indicizzazione delle pensioni. I redditi da lavoro dipendente (+0,5%) hanno evidenziato un netto rallentamento rispetto al 2009, come risultato da una parte, delle contrazioni del personale pubblico, dall'altra dei limitati rinnovi contrattuali intervenuti nell'anno (personale non dirigente delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia, oltre e alla corresponsione della indennità contrattuali per il triennio 2010-2012).

Anche la dinamica dei consumi intermedi ha fatto registrare una crescita modesta (+0,3%).” “L'Italia, come gli altri Stati membri dell'UE, già lo scorso novembre aveva presentato la bozza di PNR, con i traguardi nazionali al 2020 per gli indicatori obiettivo delle aree individuate come prioritarie nella pianificazione strategica comunitaria: occupazione, ricerca e sviluppo, energia e ambiente, creazione di capitale umano, riduzione della povertà e dell'esclusione sociale.” “Nell'ultimo decennio, parte del divario rispetto ai partners europei è stato colmato, con progressi particolarmente significativi nella creazione di occupazione, nella diffusione dell'istruzione universitaria e, negli anni più recenti, anche nella produzione energetica da fonti rinnovabili. Ciò vuol dire che molto resta da fare negli anni a venire, anni che il DEF prevede di crescita economica contenuta, a meno di importanti innovazioni, necessarie a stimolare il dinamismo del sistema economico e sociale, su alcune delle quali si concentra il PNR.

Non si può però non notare che, sulla base dei PNR provvisori presentati a novembre, se gli obiettivi previsti venissero conseguiti nel 2020 da tutti i paesi, per diversi settori il distacco tra l'Italia e questi ultimi resterebbe ancora cospicuo. Naturalmente, questo risultato può essere considerato realistico alla luce dello svantaggio di cui attualmente soffre l'Italia; nondimeno, sempre che gli obiettivi siano raggiunti, va notato che il divario con la media dell'UE andrebbe aggravandosi in tutti gli ambiti, ad eccezione del tasso di occupazione e dell'istruzione universitaria, e nonostante che, in diversi campi (come la spesa in ricerca e sviluppo) si preveda un'accelerazione rispetto al decennio precedente.”

Scheda illustrativa Decreto Sviluppo

(6 maggio 2011)

Nel rispetto delle scadenze temporali previste dal Documento di economia e finanza, il Governo ha approvato, nel Consiglio dei Ministri del 5 maggio, il decreto sviluppo, attuativo di talune parti del Piano nazionale di riforma (PNR), allegato al DEF.

Lo stesso ministro Tremonti ha tenuto a precisare che il decreto sviluppo:

- 1) è il primo di una serie di decreti, che verranno presentati nei prossimi mesi, ivi compreso un provvedimento urgente di “manutenzione dei conti”; il prossimo previsto riguarda la deflazione del processo civile;
- 2) è un provvedimento che si autoalimenta e quindi con scarso peso sulla finanza pubblica;
- 3) le misure sono state adottate collegialmente da tutto il Governo, con il Ministro dell’economia nel ruolo di regista delle numerose idee presentate dai Ministri, idee “per far ripartire l’economia, senza gravare con nuove spese pubbliche il bilancio dello Stato”;
- 4) viceversa il decreto, secondo le parole del Ministro Brunetta, consentirà risparmi di spesa materia di ambiente, appalti, privacy e prevenzioni antincendi, quantificabili in 12 miliardi

Nella conferenza stampa successiva al CdM il Presidente Berlusconi ha tenuto a precisare che si tratta del “..primo provvedimento che va nella logica europea. Lo presenteremo in Europa ma non alla commissione Ue ma agli altri paesi europei che presenteranno a noi i loro provvedimenti. Si articola in dieci punti che devono essere altrettanti motori di sviluppo senza spesa pubblica.”. Nel giro di pochi mesi il Governo ha quindi approvato semplificazioni in 4 settori chiave come: ambiente, prevenzione incendi, privacy e appalti. Si tratta di misure che complessivamente daranno risparmi per oltre 2,4 miliardi di euro all’anno e che erano molto attese dalle associazioni imprenditoriali. Secondo il Ministro Brunetta l’art. 25 del DL 112/2008 “taglia oneri amministrativi” consentendo un risparmio per le imprese quantificabile in 6,9 miliardi di euro l’anno. Le misure in materia di privacy e appalti decise con questo decreto legge comportano minori oneri valutati a regime in oltre 900 milioni di euro all’anno.

Nella medesima seduta del CdM il Governo ha approvato anche altre relevantissime disposizioni: l’autorizzazione per sblocco per molte opere tramite delibera CIPE; lo sblocco per il cosiddetto social housing (molto importante per l’edilizia sociale); il testo unico sull’apprendistato; il decreto di riforma del turismo. Il Ministro Tremonti ha anche annunciato la pubblicazione di una circolare dell’Agenzia delle Entrate contenente sanzioni per chi “esagera” con i controlli fiscali.

CREDITO D'IMPOSTA PER LA RICERCA SCIENTIFICA

ART.1

È previsto “al 90%, per due anni, al momento è sperimentale ma è ritenuto così importante che probabilmente diverrà permanente. Di particolare rilievo l'effetto sulla ricerca farmaceutica, sulla quale è in corso di esame alla Camera il progetto del ministro Fazio (C.4274, contenente norme di incentivazione e riordino della sperimentazione clinica). Si rammenta che per la ricerca farmaceutica il Ministero della salute ha stanziato 300 milioni di euro. Il credito non costituisce base imponibile IRAP, è come unico limite le imposte dovute (cioè non può superarle e quindi è a compensazione). È previsto uno strumento negoziale, che facilita l'accesso alla ricerca delle PMI.

CREDITO D'IMPOSTA PER IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NEL MEZZOGIORNO

ART.2

È la prima conseguenza del riconoscimento comunitario della specificità del Mezzogiorno d'Italia (“Patto Euro plus” del 24-25 marzo 2011). Il prossimo passo secondo il Ministro Tremonti è la fiscalità di vantaggio. Rammentiamo che il PNR contiene la previsione di creare in ogni regione 10 zone a burocrazia zero, particolarmente tutelate sotto il profilo della sicurezza pubblica. Lo strumento utilizza le risorse comunitarie, riguarda le nuove assunzioni operate nel 2011, è al 50% dei costi salariali e dura 12 mesi se si assumono lavoratori svantaggiati o 24 se si assumono lavoratori molto svantaggiati.

Per lavoratori svantaggiati si intendono lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, ovvero che abbiano superato i 50 anni di età, ovvero che vivano soli con una o più persone a carico, ovvero occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna; per lavoratori molto svantaggiati, si intendono i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi. Anch'esso è utilizzabile esclusivamente in compensazione e non rileva a fini IRAP. Il diritto decade se i posti non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese. Il Ministro Tremonti lo ritiene il modo migliore per utilizzare i fondi europei: rischiamo infatti di perdere 4-5 miliardi sul 2011, sui 43 a disposizione nei prossimi anni.

Si rammenta infine che il 5 maggio la Banca d'Italia ha autorizzato la Banca per il Mezzogiorno. È previsto un percorso operativo per aggregare le banche popolari e i crediti cooperativi. Si tratta di oltre 7000 sportelli.

COSTE, RETE D'IMPRESE, ZONE A BUROCRAZIA ZERO, DISTRETTI TURISTICO/ALBERGHIERI, NAUTICA DA DIPORTO

ART.3

Fermo il diritto di passaggio e utilizzo della spiaggia, diritto inviolabile, tutto ciò che è terreno su cui insistono gli insediamenti turistici (chioschi, bar, etc.) sarà oggetto di un diritto di superficie a pagamento che durerà 90 anni, previa regolarità fiscale e previdenziale. La logica è quella di garantire gli investimenti. Le maggiori entrate sono ripartite tra Stato, Regioni e comuni interessati,

nonché al finanziamento dei distretti turistico-alberghieri (territorialmente definiti), che vengono costituiti tramite intese Stato-Regioni. I distretti saranno costituiti come zone a burocrazia zero, ovvero la concentrazione di tutta la burocrazia sotto il prefetto. Nei Distretti sono attivati sportelli unici di coordinamento delle attività delle Agenzie fiscali e dell'INPS. I canoni, evidentemente, saranno superiori agli attuali canoni demaniali.

La realizzazione delle strutture di interesse turistico-ricreativo dedicate alla nautica da diporto non necessita di alcun ulteriore titolo abilitativo edilizio e demaniale, ferma restando l'osservanza delle norme in materia di tutela dei beni ambientali, del patrimonio culturale, nonché di fruizione delle aree naturali protette. La norma prevede anche semplificazioni per l'utilizzo di strutture o ambiti idonei, allo stato sottoutilizzati.

COSTRUZIONE DI OPERE PUBBLICHE

ART.4

Ha lo scopo di semplificare le procedure per la realizzazione di infrastrutture pubbliche e private, grandi e piccole. Il codice degli appalti e le leggi collegate sono apportate modifiche per: estendere il cosiddetto "leasing in costruendo; introdurre un tetto di spesa per le "varianti" e le opere compensative richieste dai comuni; disincentivare per le liti "temerarie"; tipizzare le cause di esclusione dalle gare; estendere il criterio di autocertificazione per la dimostrazione dei requisiti richiesti per l'esecuzione dei lavori pubblici; istituire nelle Prefetture di un elenco di fornitori e prestatori di servizi non soggetti a rischio di inquinamento mafioso; prevedere graduatorie a scorrimento in caso di risoluzione del contratto; innalzare i limiti di importo per l'affidamento degli appalti di lavori mediante procedura negoziata.

Il decreto inoltre prevede l'eliminazione degli adempimenti burocratici imposti ai proprietari di immobili di interesse storico-artistico. In particolare, viene abolita la denuncia che i proprietari di tali immobili dovevano fare alla Soprintendenza in occasione di ogni locazione e il cui inadempimento era punito anche con la pena della reclusione.

L'EDILIZIA PRIVATA

ART.5

Si introducono norme che liberalizzano i lavori interni e norme che danno attuazione al piano casa. Pertanto si prevede: l'introduzione del "silenzio assenso" per il rilascio del permesso di costruire, ad eccezione dei casi in cui sussistano vincoli culturali; l'estensione della segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) agli interventi edilizi precedentemente compiuti con denuncia di inizio attività (DIA); la tipizzazione di un nuovo schema contrattuale diffuso nella prassi: la "cessione di cubatura"; l'obbligo per i Comuni di pubblicare sul proprio sito istituzionale gli allegati tecnici agli strumenti urbanistici, per garantire certezza nella circolazione dei diritti edificatori.

RIDUZIONE DEGLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI

ART.6

Intende ridurre gli oneri derivanti dalla normativa vigente e gravanti in particolare sulle PMI e che derivano da:

- l'applicazione della normativa europea le comunicazioni relative alla riservatezza dei dati personali nei rapporti tra imprese;
- la mancata conoscenza degli atti e documenti necessari per ottenere provvedimenti amministrativi, che quindi le pubbliche amministrazioni devono pubblicare sul proprio sito istituzionale.

Si prevede inoltre la facoltà di effettuare "on line" qualunque transazione finanziaria ASL- imprese e cittadini, il rilascio di una autorizzazione periodica semplificata per i trasporti eccezionali.

SEMPLIFICAZIONE FISCALE

ART.7

Intende ridurre il peso della burocrazia che grava sulle imprese e più in generale sui contribuenti.

Pertanto si prevede:

- che il controllo amministrativo in forma d'accesso non può durare più di quindici giorni;
- l'abolizione, per lavoratori dipendenti e pensionati, dell'obbligo di comunicazione annuale dei dati relativi a detrazioni per familiari a carico. L'obbligo sussiste solo in caso di variazione dei dati;
- l'abolizione di comunicazioni all'Agenzia delle entrate in occasione di ristrutturazioni che godono della detrazione del 36 per cento;
- l'abolizione della comunicazione telematica da parte dei contribuenti per acquisti d'importo superiore a 3.000 euro in caso di pagamento con carte di credito;
- l'esclusione dell'obbligo per i contribuenti di fornire informazioni che siano già in possesso del Fisco e degli enti previdenziali ovvero che da questi possono essere direttamente acquisite da altre Amministrazioni;
- l'estensione del regime di contabilità semplificata a 400 mila euro di ricavi, per le imprese di servizi, e a 700 mila euro di ricavi per le altre imprese;
- lo spostamento automatico al lunedì successivo degli adempimenti che scadono il sabato o in un giorno festivo;
- semplificazioni in tema di riscossione di contributi previdenziali risultanti da liquidazione, controllo e accertamento delle dichiarazioni dei redditi;
- l'attenuazione del principio del "solve et repete". In caso di richiesta di sospensione giudiziale degli atti esecutivi, non si procede all'esecuzione fino alla decisione del giudice;
- la concentrazione in unica scadenza dei termini entro i quali gli enti pubblici effettuano i versamenti fiscali con il modello F24.

IMPRESE E CREDITO

ART.8

L'idea di base è che la disciplina introdotta con i Patti di famiglia stabilizzi la proprietà delle imprese e ne favorisca la prosecuzione. Pertanto sono introdotte norme che semplificano ed accelerano i passaggi generazionali, ampliando in parte la platea dei familiari che ne possono usufruire.

SCUOLA

ART.9

Introduce una serie di misure a favore della scuola, dell'università e della ricerca che prevedono la riduzione dei tempi previsti per assorbire i docenti precari, la risoluzione del problema dell'aggiornamento della graduatorie (tenuto conto della sentenza pronunciata di recente dalla Corte Costituzionale), un fondo per il merito per erogare prestiti d'onore agli studenti universitari e un credito di imposta per le imprese che finanziano progetti di ricerca in università o enti.

Quanto ai precari è introdotto un piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente, educativo ed ATA, su tutti i posti disponibili e vacanti in ciascun anno. Nell'anno scolastico in corso i posti vacanti sono 67.000, di cui 30.000 insegnanti e 37.000 Ata. Per il prossimo anno scolastico 2011-2012 le immissioni in ruolo saranno determinate sulla base delle graduatorie dell'anno 2010/2011.

È prorogato il decreto "salva-precari", attraverso cui verranno destinate tutte le supplenze temporanee che si renderanno disponibili durante l'anno ai titolari di incarichi annuali nell'anno scolastico precedente. Viene costituito un fondo per il merito, come fondazione pubblico-privata in cui far affluire fondi pubblici e capitali privati per erogare prestiti di onore agli universitari che, nei casi di eccellenza, si trasformano in vere e proprie borse di studio. Per tutti i docenti la progressione economica da biennale diventerà triennale e sarà valutata su base meritocratica.

Per i nuovi docenti assunti dopo l'entrata in vigore della riforma dell'università verrà rivisto lo stipendio d'ingresso e sarà eliminato il periodo di straordinariato, allineando il sistema universitario alle migliori prassi internazionali per renderlo più efficiente e competitivo.

SERVIZI AI CITTADINI

ART.10

La carta d'identità elettronica diventerà un unico documento comprensivo di tutti i documenti dei cittadini, comprendendo la Tessera sanitaria. Di conseguenza essa è estesa anche ai bambini. Per i minori di età inferiore agli anni quattordici, l'uso della carta d'identità ai fini dell'espatrio è subordinato alla condizione che viaggino in compagnia di uno dei genitori. Si introducono inoltre l'Autorità di Vigilanza dell'acqua e provvedimenti ad essa connessi.

11 Maggio 2011

Speciale Osservatorio sulla contrattazione decentrata

ECCO I DATI RACCOLTI PER AZIONI DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA PREVISTI DALL'AVVISO IL 7 MARZO SCORSO

Oggi, 7 luglio 2011, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la Consigliera Nazionale di Parità e il Capo di Gabinetto Cons. Caro Lucrezio Monticelli hanno illustrato alle parti sociali i risultati del lavoro svolto dall'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità in attuazione dell'avviso comune *Azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro* firmato il 7 marzo e della documentazione raccolta nell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi in materia di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro della Consigliera Nazionale di Parità.

I documenti esaminati – organizzati in maniera sistematica secondo gli 8 ambiti dell'avviso comune e raccolti entro i 90 giorni stabiliti – sono 1334; le azioni individuate sono: 174 su orario di lavoro, 153 su lavoro a tempo parziale, 110 su telelavoro, 79 su permessi, 149 su rientro dalla maternità, 296 su welfare aziendale, 18 su criteri di valutazione della produttività, 36 su congedi parentali.

I documenti sono stati distinti anche in contrattazione nazionale, territoriale, aziendale e prassi e in settore pubblico e privato.

All'incontro hanno partecipato rappresentanti del Ministero del Lavoro, del Ministero delle Pari Opportunità, del Dipartimento della Famiglia, del Dipartimento Funzione Pubblica e delle principali sigle sindacali e datoriali.

«Siamo molto soddisfatti del risultato raggiunto – dice Alessandra Servidori Consigliera Nazionale di Parità – che ci consente di mettere in luce le buone pratiche derivanti dalla contrattazione di secondo livello, e non solo, realizzate dalle aziende pubbliche e private per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Con un intenso lavoro di squadra siamo riusciti a realizzare, nei termini fissati dall'Avviso comune, un obiettivo importante che andrà a sostenere tutti gli operatori del mercato del lavoro e l'occupazione femminile».

Roma, 7 luglio 2011

I DATI

CONTRATTAZIONE NAZIONALE E ACCORDI TERRITORIALI E AZIENDALI ESAMINATI

Gli accordi esaminati sono stati **classificati in base agli ambiti individuati nell'Avviso Comune** del 7 marzo 2011.

Il numero complessivo di documenti esaminati riconducibili ad **accordi** è pari a **894**.

Il numero di **accordi ritenuti interessanti** con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 è pari a **198**.

L'archiviazione è aggiornata al 17 giugno 2011.

ACCORDI INTERESSANTI SETTORE PRIVATO	193
ACCORDI INTERESSANTI SETTORE PUBBLICO	5

ACCORDI ESAMINATI SUDDIVISI PER FONTI

FONTE	ACCORDI ESAMINATI	ACCORDI INTERESSANTI
DPL	557	69
CONSIGLIERE DI PARITÀ	11	11
LEGACOOOP	21	18
CGIL	6	6
ANIA	14	11
SITO ARAN	1	1
PORTALE CNEL	19	19
SITO FIT-CISL	1	1
SITO FISASCAT	7	7
SITO UILCA	6	6
FONTE VARIE (ES. GROUPAMA, CASSA DI RISP. DI PARMA, INTERNET, ETC.)	117	28
OSSERVATORIO SETTORE PRIVATO (Documenti pregressi)	83	18
OSSERVATORIO PUBBLICO IMPIEGO (Documenti pregressi)	51	3
TOTALE	894	198

Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune:

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	71
LAVORO A TEMPO PARZIALE	74
TELELAVORO	19
PERMESSI	44
RIENTRO DALLA MATERNITÀ	36
WELFARE AZIENDALE	116
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	18
CONGEDI PARENTALI	32

PERIODO DI RIFERIMENTO

ACCORDI SIGLATI PRIMA DEL 07.03.2011	167
ACCORDI SIGLATI DOPO IL 07.03.2011	29
ACCORDI DI CUI NON SI È POTUTO RISALIRE ALLA DATA	2

TIPOLOGIA DI DOCUMENTI

ACCORDI/CONTRATTI	176
SCHEDA TECNICA	13
ESTRATTO DI ACCORDO	9

LE PRASSI ESAMINATE

Le prassi esaminate sono state **classificate in base ai punti evidenziati dall'Avviso Comune** del 7 marzo 2011.

Il numero complessivo delle **prassi** esaminate è pari a **440**.

Il numero di **prassi ritenute interessanti** con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 è pari a **311**.

L'archiviazione è aggiornata al 17 giugno 2011.

PRASSI INTERESSANTI SETTORE PRIVATO	197
PRASSI INTERESSANTI SETTORE PUBBLICO	121

PRASSI ESAMINATE SUDDIVISE PER FONTI

Fonte	Prassi Esaminate	Prassi Interessanti
MINISTERO PER LE PARI OPPORTUNITÀ - " INTESA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO". (INTESA AI SENSI DELL'ARTICOLO 8, COMMA 6, DELLA LEGGE 5 GIUGNO 2003, N. 131 PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO)	19	10
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA (ART. 9, L.N. 53/2000)	138	96
REGIONE LAZIO	7	4
COMITATO NAZIONALE PARITÀ – (PROGETTI FINANZIATI EX LEGE N. 125/1991 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO)	36	2
PREMIO FAMIGLIA LAVORO (REGIONE LOMBARDIA)	36	32
CONFINDUSTRIA	15	14
LEGACOOP	5	4
OSSERVATORIO DONNE PA (SITO FORUM PA)	44	37
DATABASE I-CSR	44	37
PEOPLE FIRST	15	15
FONTI VARIE (Manager Italia; Ministero del lavoro)	2	1
*OSSERVATORIO PRASSI SIGNIFICATIVA STRUTTURA (Documenti pregressi)	27	16
*OSSERVATORIO PRASSI INTERESSANTI (Documenti pregressi)	52	43
TOTALE	440	311
<p>CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO</p> <p>I dati raccolti corrispondono a quanto emerso dalle risposte di 40 aziende (su 80 aderenti) che hanno compilato il questionario di rilevazione sullo stato di attuazione della Carta.</p> <p>Riguardano il punto 8 della Carta <i>"Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dai congedi parentali"</i></p>	40 AZIENDE	

*In esso sono comprese le prassi fornite dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune:

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	103
LAVORO A TEMPO PARZIALE	79
TELELAVORO	91
PERMESSI	35
RIENTRO DALLA MATERNITÀ	113
WELFARE AZIENDALE	180
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	0
CONGEDI PARENTALI	4

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina della [Documentazione Osservatorio](#), in www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale.

AGGIORNAMENTI NORMATIVI

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

Ministro SACCONI
TESTO AVVISO COMUNE OOSS
7 Marzo 2011
PREMESSO:

- che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- che con Italia 2020 il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;
- che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;
- che il Governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge n.183/2010 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;
- che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;

-che il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

-condividono il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;

-concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando nel rispetto della normativa di legge la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

-si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

Roma, 7 marzo 2011

Allegato

Orari

-contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;

-possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;

-possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori elaboratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;

-possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;

-impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

Lavoro a tempo parziale

-possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;

Telelavoro

-possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;

Permessi

-utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;

-possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);

-possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

Rientro dalla maternità

-impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;

-verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;

Welfare aziendale

-forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;

Criteri di valutazione della produttività

-Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

Congedi parentali

-Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio..

Un cambio di passo tonico, incalzante, consapevole delle difficoltà ma anche e soprattutto delle opportunità.

Ci siamo, ci saremo per agganciare la ripresa ed esercitare la responsabilità di governare per trovare la giusta mediazione che la politica ci chiede per assicurare la presenza equilibrata di entrambi i generi nelle aziende quotate in borsa la cui soluzione si sta trovando ad opera di parlamentari di ottima volontà.

NOSTRI OBIETTIVI: POLITICHE ATTIVE PRIMA DI TUTTO, relazioni industriali per garantire sicurezza sul lavoro, conoscenza e formazione, occupabilità, giusta remunerazione, flessibilità organizzativa e dunque conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Naturalmente non ci sottraiamo ad un intervento che preveda una politica fiscale che punti a tassare non più le persone ma i consumi, la partecipazione degli utili di impresa e che metta in moto un circolo virtuoso di economia sociale di mercato per liberare poi il mercato dall'insicurezza, dall'illegalità, dal pericolo del sommerso, dal centralismo rigido e dall'incompetenza: è l'obiettivo che si è dato **l'Europa e che ci siamo dati anche noi.**

Noi ci troviamo ad operare in una situazione complessa: l'Italia è cresciuta nel 2010 con un risultato del PIL del 1,3% , meglio del 1,2% stimato dal governo, ma poco rispetto a un 2009 segnato da un tragico meno 5,2%: ma il Paese ha imboccato la giusta direzione con un fabbisogno a febbraio fermo a 8 miliardi, 5 in meno dello stesso mese del 2010 ma con una inflazione alta che colpisce tutta l'euro zona. Preoccupa la dinamica dei prezzi energetici e delle materie prime alimentari, sospinta dalla domanda dei Paesi emergenti, dai fattori di instabilità e dalle pressioni speculative. Ne deriva un'inflazione importata che non aiuta i consumi interni e la crescita dell'economia: per ora infatti la ripresa economica ha determinato il riassorbimento dei cassaintegrati, sono infatti diminuite sensibilmente il ricorso alla cassa integrazione, ed è evidente che sono in atto diffuse ristrutturazioni industriali. L'occupazione resta sostanzialmente stabile perché da un lato la crescita determina appunto la rimessa sul mercato del lavoro delle persone in cassa integrazione e dall'altra il tradizionale sistema produttivo sta cambiando pelle e i provvedimenti in corso di definizione per accelerare la crescita con occupazione possono determinare buoni effetti sulla seconda parte dell'anno alzando l'incremento tendenziale del PIL.

Attraverso il rilancio dell'Apprendistato per i giovani e le giovani, la spinta innovativa e riformatrice della legge Biagi che fonde studio e lavoro che compie quei passi strutturali previsti dal collegato al lavoro dobbiamo realizzare quell'educazione al lavoro che si realizza attraverso la facilitazione della transizione dalla scuola al lavoro, il rilancio dell'istruzione tecnico professionale come espressione delle effettive dinamiche del sistema produttivo. Rilanciare dunque il valore del contratto di apprendistato di alta formazione e quel collegamento sistematico tra scuola e lavoro, istruzione e formazione professionale e lavoro ben articolato dal Piano Sacconi Gelmini ITALIA 2020.

La difficoltà del welfare state, dovuta alla sua insostenibilità economica e all'emergere di bisogni di welfare sempre più complessi e differenziati, può essere superata dal nuovo modello di welfare del Libro Bianco di Sacconi orientato a liberare le risorse in particolare di quelle realtà capaci di interpretare ruoli di pubblica utilità per motivi di legittimazione, consenso, corresponsabilizzazione. È l'attuazione del principio di sussidiarietà che valorizza il ruolo delle formazioni sociali sottolineando il protagonismo delle persone riconosciute non solo oggetto, ma soggetto del welfare.

Nel caso dell'occupazione femminile, le questioni da affrontare vanno ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche di incentivazione economica e di pari opportunità in senso stretto, riguardando contestualmente le politiche economiche di sviluppo e di rilancio in particolare nel mezzogiorno, le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione continua, le politiche fiscali, previdenziali e del lavoro, le politiche sociali, culturali ed educative in senso lato.

La loro soluzione non può, dunque, che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche ma sicuramente fortemente agganciato alle risorse che si mettono in circolo con il privato sociale e con l'esercizio costante e sistematico del principio di sussidiarietà territoriale. Il Piano ITALIA 2020 Sacconi Carfagna delinea in maniera chiara la strada che stiamo percorrendo. Maggiori e migliori opportunità occupazionali per le donne non dipendono soltanto

dall'impiego delle risorse pubbliche con incentivi finanziari che difficilmente potranno pareggiare i persistenti disincentivi economici e normativi e abbattere pregiudizi di tipo culturale.

Ciò che serve al nostro Paese sono soprattutto interventi di ampio respiro in quanto cioè volti a incidere su quei vincoli e su quelle condizioni strutturali del mercato del lavoro e della società italiana che concorrono a determinare un marcato squilibrio a sfavore della componente femminile. Una corretta attuazione del principio di uguaglianza porta alla costruzione di un Welfare modulato in ragione dei carichi familiari, in generale e in particolare là dove la famiglia debba sostenere propri componenti in condizioni di non autosufficienza, con riferimento a tassazioni, assegni familiari, voucher universali e servizi per la persona.

Le politiche di Welfare possono ,devono favorire la famiglia, sostenere le giovani coppie, porre in essere interventi specifici per promuovere la maternità e la paternità e la possibilità di conciliazione tra ciclo di vita della famiglia, tempi di cura e impegno lavorativo (congedi parentali, orari dei servizi, flessibilità organizzativa). Un rinnovato Stato sociale e una vitale Welfare Community hanno bisogno di politiche fiscali quanto più selettivamente capaci di incoraggiare la famiglia, la natalità, l'apprendimento, la mobilità, le forme di assicurazione individuale e collettiva per il futuro proprio e delle persone care.

Un rinnovato Stato Sociale ha bisogno di comunità interattive che utilizzino strumenti come l'Osservatorio sulla contrattazione della Consigliera di parità che rileva e diffonde le nuove e buone prassi che sono sviluppate per sostenere l'occupabilità dei giovani e delle donne sperimentando e applicando quegli istituti, quelle prassi informali, quel dialogo sociale tra le parti che apre nuovi orizzonti nella valutazione delle performance nella Pubblica amministrazione previste dalla Legge Brunetta; nel Testo Unico sulla sicurezza sul luogo di lavoro; nello sviluppo di tutti quei provvedimenti che nel collegato al lavoro possono irrobustire l'occupabilità femminile, come il contrasto al sommerso, il riordino degli ammortizzatori sociali, lo Statuto dei lavori e la riforma dell'occupazione femminile; nell'applicazione dei dieci punti della Carta delle Pari Opportunità per le aziende sostenuta dai Ministri Sacconi e Carfagna la cui architrave si poggia sull'efficienza e sull'efficacia che si determina da un principio di scambio e sussidiarietà tra lavoro, imprese, servizi e persone in carne ed ossa tesa al raggiungimento del bene comune.

In quell'alleanza rappresentata da proposte nere su bianco che le parti sociali concorderanno per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: strumenti concreti come l'intervento degli enti bilaterali a sostegno di periodi dedicati alla cura dei familiari, il telelavoro in alternativa al congedo parentale, orari flessibili nei primi anni di vita dei figli o in caso di accadimento di familiari, part-time, lavoro ripartito e intermittente, buoni prepagati per i servizi alla persona: tutte misure che possono usufruire della detassazione del 10%.

Alessandra Servidori

Conciliazione tra famiglia e lavoro: stanziati 15 milioni di euro

Con l'Avviso di finanziamento 2011 (art. 9 legge 53/2000) il Dipartimento Politiche per la famiglia a Roma, l'8 giugno 2011 – ha presentato compiutamente le Misure in favore della conciliazione previste dall'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n.53 come modificato dall'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, si irrobustisce il Piano nazionale di interventi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del Governo individuato anche attraverso l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione istituito in Capo alla Consigliera nazionale di parità, quale strumento essenziale per implementare, sviluppare, monitorare le nuove e buone prassi ,previste dall'Avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto dalle parti sociali e destinatarie di contributi e agevolazioni quali l'applicazione dell'art 53 dl 31 maggio 2010 n.78 (Legge finanziaria) riferita al contratto di produttività.

In base all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53 il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri eroga contributi in favore di aziende che intendano realizzare in favore dei propri dipendenti azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come family friendly. Le aziende più interessate all'attivazione di progetti di conciliazione finanziati tramite l'art. 9 della legge 53/2000 sono essenzialmente di piccola e di media dimensione e manifestano una netta preferenza per le azioni finalizzate a flessibilizzare l'orario o l'organizzazione del lavoro (progetti di lettera A).

In base alla numerosità dei progetti finanziati, gli strumenti di flessibilità più richiesti dalle aziende si rivelano, nell'ordine:

- 1- part-time reversibile
- 2- telelavoro
- 3- banca delle ore
- 4- orario flessibile
- 5- flessibilità sui turni
- 6- orario concentrato

La maggioranza di beneficiari è interessata da progetti misti, che combinano insieme una pluralità di interventi: è su questo tipo di progetti che si misurano in genere le grandi aziende che, con un unico finanziamento, mirano a soddisfare le molteplici esigenze di conciliazione del proprio personale. I progetti articolati su un'unica tipologia di azione i beneficiari si concentrano su progetti di flessibilità o finalizzati all'introduzione di servizi innovativi (ludoteche, baby parking, servizi di navetta aziendale da e per la scuola, baby sitting/assistenza per anziani a domicilio).

Dal 2007 al 2009, anni in cui la misura è stata gestita dal Dipartimento per le politiche della famiglia, sono stati finanziati 421 progetti, per un importo totale di € 24.924.331,84.

Vi è stato un progressivo incremento del numero di progetti presentati e approvati. Ciò indica, in primo luogo, una crescente consapevolezza e sensibilità nei confronti della tematica della conciliazione che, sempre più, si rivela cruciale tanto per il benessere delle famiglie, quanto per garantire una migliore produttività in azienda. D'altro canto, l'aumento del numero dei progetti approvati denota un progressivo affinamento della progettazione, frutto anche, con specifico riferimento al periodo 2007-2009 in cui la gestione della misura è stata soggetta ad un'intensa attività seminariale di supporto alla progettazione, svolta su tutto il territorio nazionale. Un'analisi

dettagliata dei dati riferiti al periodo 2007- 2009) consente di evidenziare elementi interessanti in merito agli effetti della misura. In primo luogo, infatti, se si considera il numero di soggetti che hanno beneficiato dei progetti di conciliazione, si nota un indiscutibile “effetto moltiplicatore” per cui, a fronte di 421 progetti finanziati, i destinatari finali degli interventi risultano ben 7.796.

I dati mostrano, altresì, come la maggioranza dei beneficiari di questo tipo di progetti (82,6%) siano donne: il che dipende dal fatto che i carichi di cura familiare sono ancora largamente impostati su un modello tradizionale che vede le donne in prima linea su questo fronte. Con l’avviso di finanziamento per il 2011 può finalmente riprendere la presentazione di progetti di conciliazione che si sono dimostrati un importante veicolo per la sensibilizzazione delle aziende all’importanza di una nuova cultura, che valorizzi il ruolo delle donne, senza costringerle ad una scelta “impossibile” tra famiglia e lavoro. Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all’interno di società complesse. Esse interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all’interno della coppia, sull’organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

La realizzazione di tali politiche risulta, perciò, prioritaria per la qualità della vita delle famiglie tanto che, sia a livello nazionale che europeo, sono state avviate molteplici iniziative, orientate a favorire il radicamento e lo scambio delle migliori esperienze, nonché la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro. In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla [INSTANT BOOK Progress - REV_2011-11-08 sommario.doc](#) che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l’attenzione delle regioni e degli enti locali sull’importanza di riorganizzare i tempi delle città ed ha promosso, tramite l’art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali.

Per breve legenda del provvedimento: La conciliazione tra famiglia e lavoro (art. 9 della legge 53/2000)

Perché promuovere la conciliazione

Migliore immagine aziendale, maggiore senso di appartenenza e condivisione di valori culturali, maggiore capacità di attrarre e mantenere talenti, maggiore motivazione ed efficienza del personale in servizio, maggiore creatività dei dipendenti, migliore qualità del servizio offerto e maggiore soddisfazione dei clienti esterni, minore tasso di ricambio della manodopera, minori tassi di assenteismo, minori costi di azioni legali.

I punti fondamentali della riforma dell’art. 9

Allargamento dei proponenti (privati iscritti in registri o albi pubblici)

Nuova nomenclatura:

Comma 1 –Interventi per i lavoratori dipendenti

Let. A–sistemi innovativi di valutazione della produttività

Let. B–non solo formazione per agevolare il rientro

Let. C(ex lett. D)–servizi innovativi e attivazione di reti con il territorio (tempi delle città e piani triennali di pari opportunità)

Comma 3 –interventi per soggetti autonomi(ex lett. C) possibilità di collaborazioni

Le risorse

Ripartizione delle risorse tra tipologie progettuali:

-comma 1 (lavoratori dipendenti): 90%

-comma 3 (soggetti autonomi): 10%

Importi massimi finanziabili: comma 1: €500.000 - comma 3: €35.000

Modalità di erogazione del contributo: -anticipo (previa fideiussione): 40%-saldo: 60%

Termini per la presentazione dei progetti: 13 luglio 2011 – 28 ottobre 2011

IL TESTO DEL PROVVEDIMENTO

Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento per le politiche della famiglia

Avviso di finanziamento relativo all’anno 2011 per progetti a valere sull’articolo 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come modificato dall’articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO

VISTO l’articolo 9 della legge n 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dall’articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69 che, attraverso il Fondo per le politiche della famiglia, promuove azioni positive volte a conciliare tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, in favore tanto dei lavoratori dipendenti quanto dei lavoratori autonomi;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2010, n. 277 “Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all’articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, registrato dalla Corte dei Conti in data 2 marzo 2011, registro n. 5, foglio 202;

VISTO il decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 ed in particolare l’articolo 19, comma 1, con il quale, al fine di promuovere e realizzare interventi per la tutela della famiglia, in tutte le sue componenti e le sue problematiche generazionali, è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri un fondo denominato “Fondo per le politiche della famiglia”;

VISTO l’articolo 1, commi 1250, 1251 e 1252 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, concernenti la disciplina del Fondo per le politiche della famiglia;

VISTA la legge 13 dicembre 2010, n. 220, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)” che, in Tabella C, determina la dotazione del Fondo per le politiche della famiglia per l’anno 2011;

VISTO il decreto del Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per la famiglia, datato 20 luglio 2010 e registrato dalla Corte dei Conti in data 12 agosto 2010, registro n. 11, foglio n. 28, recante il riparto del Fondo per le politiche della famiglia relativo all’esercizio finanziario 2010, che ha stanziato la somma di euro 15.000.000 per il finanziamento degli interventi in favore della conciliazione tra vita professionale e vita familiare previsti dall’articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dall’articolo 38 della legge 19 giugno 2009, n. 69;

CONSIDERATO che, in mancanza del regolamento di attuazione dell’articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dall’articolo 38 della legge 19 giugno 2009, n. 69, nel 2010 non è stato possibile utilizzare le predette risorse;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 22/BIL del 25 febbraio 2011, con il quale è stato riassegnato al Dipartimento per le politiche della famiglia l’avanzo di gestione dell’esercizio finanziario 2010;

VISTA la nota, prot. n. 2079/564/2011, dell’11 maggio 2011 del Sottosegretario alle politiche per la famiglia, nella quale si conferma la volontà di utilizzare le predette economie di spesa, nei limiti di euro 15.000.000, per il finanziamento, nell’anno 2011, delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita familiare previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53;

DECRETA

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente decreto disciplina, per l’anno 2011, la presentazione, la valutazione e la successiva gestione delle domande di finanziamento relative a progetti finalizzati alla realizzazione di azioni positive per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, presentati ai sensi dell’ [articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#) (d’ora in avanti denominato: articolo 9), in attuazione del [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 dicembre 2010, n. 277](#) (d’ora in avanti denominato: Regolamento).

Articolo 2

Domanda di finanziamento

1. Per accedere ai finanziamenti di cui al presente decreto, occorre presentare secondo le modalità illustrate all’articolo 3:
 - a) il modello di domanda (cfr. Modulistica - [modello 1/A](#) per i progetti presentati in favore di lavoratori dipendenti ai sensi dell’articolo 9, comma 1; [modello 2/A](#) per i progetti presentati da soggetti autonomi ai sensi dell’ articolo 9, comma 3);
 - b) il piano finanziario (cfr. Modulistica - [modello 1/B](#) per i progetti presentati in favore di lavoratori dipendenti ai sensi dell’articolo 9, comma 1; [modello 2/B](#) per i progetti presentati da soggetti autonomi ai sensi dell’articolo 9, comma 3), redatto secondo la “Guida alla

compilazione del piano finanziario e alla rendicontazione”, allegata al presente avviso (cfr. [Allegato 1](#)).

2. Per i progetti in favore di lavoratori dipendenti di cui all’articolo 9, comma 1, è necessario, altresì, a pena di esclusione, allegare:
 - a) l’accordo contrattuale, redatto ai sensi dell’articolo 6 del Regolamento;
 - b) copia dell’atto costitutivo o dello statuto, ove esistenti, del proponente e di ciascuno dei partecipanti al soggetto collettivo di cui all’articolo 7;
 - c) copia dell’eventuale certificazione idonea a dimostrare la disabilità, la non autosufficienza o la grave infermità di soggetti che necessitano di cure familiari;
 - d) documentazione attestante la regolarità contributiva e assicurativa (DURC) del soggetto proponente e di ciascuno dei partecipanti al soggetto collettivo di cui all’articolo 7; la situazione di irregolarità contributiva del soggetto proponente, in qualunque momento accertata, costituisce condizione di esclusione dalla procedura di valutazione e di decadenza dall’eventuale ammissione a finanziamento;
 - e) fotocopia leggibile di un documento di identità del sottoscrittore, in corso di validità, da cui sia riscontrabile la firma.
3. Per i progetti in favore di soggetti autonomi di cui all’articolo 9, comma 3, è necessario, altresì, a pena di esclusione, allegare:
 - a) copia dell’atto costitutivo o dello statuto del proponente, ove esistente;
 - b) copia delle dichiarazioni dei redditi relative agli ultimi due anni antecedenti la domanda o, in mancanza, altri documenti atti a certificare la propria attività in vista della valutazione di congruità dei costi della sostituzione o collaborazione;
 - c) copia dell’eventuale certificazione idonea a dimostrare la disabilità del figlio, ove maggiorenne;
 - d) documentazione attestante la regolarità contributiva e assicurativa (DURC) del soggetto proponente in relazione ad eventuali lavoratori dipendenti ovvero, in mancanza di lavoratori dipendenti, la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, resa ai sensi dell’articolo 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, relativa al fatto di non essere un datore di lavoro (cfr. Modulistica - [modello 2/D](#)); la situazione di irregolarità contributiva del soggetto proponente, in qualunque momento accertata, costituisce condizione di esclusione dalla procedura di valutazione e di decadenza dall’eventuale ammissione a finanziamento;
 - e) fotocopia leggibile di un documento di identità del sottoscrittore, in corso di validità, da cui sia riscontrabile la firma.
4. Per i progetti in favore di soggetti autonomi di cui all’articolo 9, comma 3, presentati da lavoratori a progetto che intendano delegare l’attuazione dell’intervento al proprio committente, occorre allegare, altresì, apposito mandato per la gestione del progetto (cfr. Modulistica - [modello 2/C](#)); la delega è possibile solo a condizione che il committente rientri tra i soggetti ammissibili ai sensi dell’articolo 9, comma 1 e che la sostituzione o collaborazione sia effettuata dal committente tramite una risorsa aggiuntiva.
5. I documenti formati dal proponente, ivi compresi il modello di domanda ed il piano finanziario, sono sottoscritti dallo stesso o dal suo legale rappresentante ovvero da altro soggetto specificamente autorizzato, con contestuale presentazione di idonea documentazione giustificativa (delega o atto costitutivo).

6. Non possono, in ogni caso, presentare domanda di finanziamento i soggetti che siano incorsi in un procedimento di revoca ai sensi dell'articolo 19 del Regolamento.

Articolo 3

Termini e modalità di presentazione

1. I progetti sono inviati entro il **13 luglio** e il **28 ottobre 2011**.
2. La domanda di finanziamento deve essere compilata ed inviata per via telematica al Dipartimento per le politiche della famiglia (di seguito: "Dipartimento"), utilizzando la piattaforma informatica presente sul sito www.conciliazione.politichefamiglia.it e seguendo le istruzioni ivi presenti. Tramite la procedura guidata devono essere, altresì, caricati il piano finanziario e tutta la documentazione richiesta dall'articolo 2.
3. Per accedere alla piattaforma informatica è necessario registrarsi sul sito, tramite la procedura di accreditamento. L'accesso alla piattaforma sarà possibile dal momento della registrazione **fino alle ore 14.00 del giorno di scadenza** (13 luglio o 28 ottobre), termine entro il quale dovrà essere effettuato, definitivamente, l'invio telematico della domanda, del piano finanziario e di tutta la documentazione richiesta dall'articolo 2.
4. Dopo aver effettuato l'invio telematico, il proponente dovrà stampare la domanda di partecipazione e il piano finanziario, dovrà sottoscriverli entrambi e dovrà trasmetterli entro i termini di cui al comma 1, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, al seguente indirizzo: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia Ufficio I, Servizio I "*Interventi per la conciliazione*" - Via della Mercede, 9 - 00187 – Roma

Sulla busta di ciascun progetto dovranno essere, altresì, indicati:

- nome del soggetto proponente
 - indirizzo del soggetto proponente (via, CAP, città, provincia)
 - tipologia (articolo 9, comma 1 - lettera A/B/C – oppure articolo 9, comma 3)
 - scadenza di presentazione (13 luglio 2011 o 28 ottobre 2011).
5. Ai fini della verifica del rispetto del termine di cui al comma 1, fa fede il timbro dell'ufficio postale di partenza. Sono, comunque, dichiarati inammissibili, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lettera a) del Regolamento, i progetti pervenuti oltre 15 giorni dal termine di scadenza; il Dipartimento non assume alcuna responsabilità per la dispersione del progetto dipendente da inesatta indicazione del recapito nella domanda, né per eventuali disguidi postali, o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o a forza maggiore, né per la mancata restituzione dell'avviso di ricevimento della raccomandata.
 6. La domanda di finanziamento e il piano finanziario inoltrati in formato cartaceo secondo le modalità indicate al comma 4 devono essere perfettamente conformi a quelli inviati per via telematica, a pena di esclusione dalla procedura di valutazione.
 7. Nel caso in cui si disponga di firma digitale, l'invio della domanda e del piano finanziario in forma cartacea tramite raccomandata con avviso di ricevimento può essere sostituito dall'inoltro di copia informatica al seguente indirizzo di posta elettronica certificata:

conciliazione@pec.governo.it, riportando in oggetto le seguenti informazioni:

- nome del soggetto proponente
- tipologia (articolo 9, comma 1 - lettera a, b, c – oppure articolo 9, comma 3)
- scadenza di presentazione (13 luglio 2011 o 28 ottobre 2011).

Articolo 4

Valutazione dei progetti

1. Per la valutazione dei progetti di cui all'articolo 9, comma 1, la commissione tecnica di cui all'articolo 15 del Regolamento, utilizza i criteri descritti all'articolo 8 del Regolamento, nonché i requisiti di priorità o preferenza di cui all'articolo 7 del Regolamento. Ai progetti può essere attribuito un punteggio massimo di 100, così suddiviso:
 - a) innovatività dell'azione: fino a 18 punti;
 - b) concretezza dell'azione: fino a 18 punti;
 - c) efficacia dell'azione: fino a 18 punti;
 - d) economicità dell'azione: fino a 18 punti;
 - e) sostenibilità dell'azione: fino a 18 punti;
 - f) requisiti di priorità o preferenza: fino a 10 punti.
2. Per la valutazione dei progetti di cui all'articolo 9, comma 3, la commissione tecnica di cui all'articolo 15 del Regolamento utilizza i criteri descritti all'articolo 12 del Regolamento nonché i requisiti di priorità o preferenza di cui all'articolo 11 del Regolamento. Ai progetti può essere attribuito un punteggio massimo di 100, così suddiviso:
 - a) concretezza dell'azione: fino a 30 punti;
 - b) efficacia dell'azione: fino a 30 punti;
 - c) economicità dell'azione: fino a 30 punti;
 - d) requisiti di priorità o preferenza: 10 punti.
3. I progetti possono essere ammessi a rimborso totale o parziale degli oneri connessi alla loro attuazione, in base a quanto previsto dall'articolo 18 del Regolamento. L'ammissione parziale è limitata ai casi in cui le decurtazioni non pregiudichino la coerenza complessiva dell'intervento.

Articolo 5

Condizioni sospensive e termini di decadenza dal finanziamento

- 1 Dopo la pubblicazione della graduatoria, il Dipartimento, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, invia ai proponenti dei progetti ammessi totalmente o parzialmente a finanziamento una convenzione che disciplina i rapporti reciproci in relazione all'erogazione del contributo e alla successiva gestione del progetto e che prevede l'impegno a rendicontare secondo le modalità di cui al [modello 1/E](#) o [2/E](#) (cfr. Modulistica).
2. Il proponente, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della stessa, a pena di decadenza dal finanziamento, sottoscrive la predetta convenzione per accettazione e la rinvia in originale, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, al Dipartimento, unitamente alla seguente documentazione:
 - a) fotocopia leggibile di un documento di identità del sottoscrittore, in corso di validità, da cui sia riscontrabile la firma;
 - b) polizza fideiussoria, obbligatoriamente redatta secondo il modello presente sul sito www.politichefamiglia.it, che non dovrà essere in alcun modo modificato, neppure con l'aggiunta di condizioni generali o clausole difformi; tale adempimento è necessario solo nel caso in cui si richieda l'erogazione, a titolo di anticipo, del 40% dell'importo ammesso a finanziamento;

- c) coordinate bancarie complete e aggiornate (codice IBAN), solo nel caso in cui si richieda l'erogazione, a titolo di anticipo, del 40% dell'importo ammesso a finanziamento;
 - d) comunicazione circa la data di avvio del progetto, che deve essere compresa tra la data di scadenza per la presentazione del progetto (13 luglio o 28 ottobre) e i 120 giorni successivi alla data di ricevimento della comunicazione di ammissione al finanziamento. In casi eccezionali, debitamente motivati, l'avvio del progetto, previa autorizzazione da parte del Dipartimento, può essere rinviato per una sola volta e non oltre i 12 mesi successivi alla data di comunicazione dell'ammissione a finanziamento;
 - e) dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, resa in conformità all'articolo 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, ai fini dell'applicazione della ritenuta del 4% a titolo di acconto sulle imposte dirette sul reddito, prevista dall'articolo 28 del DPR 29 settembre 1973, n. 600 e s.m.i. (cfr. Modulistica - *modello 3*);
 - f) certificato di vigenza aggiornato, rilasciato dalla Camera di Commercio con dicitura antimafia, se il proponente è iscritto nel registro delle imprese; in caso di soggetti composti di cui all'articolo 7, tale certificato dovrà essere prodotto per ciascuno dei partecipanti;
 - g) per finanziamenti il cui importo totale sia superiore a € 154.937,00: ricevuta rilasciata dalla Prefettura del luogo dove si trova la sede legale del proponente, attestante l'avvenuta richiesta dell'informativa antimafia, ai sensi dell'articolo 10 del DPR 3 giugno 1998, n. 252. Ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, il proponente provvede direttamente alla richiesta dell'informativa. Per le associazioni, le imprese, le società, i consorzi e gli altri soggetti composti di cui all'articolo 7 si applica l'articolo 2, comma 3, del DPR 3 giugno 1998, n. 252.
3. Sono esenti dalla presentazione della documentazione di cui alle lettere f) e g), ai sensi dell'articolo 1 del DPR 3 giugno 1998, n. 252, le seguenti categorie di soggetti:
- a) enti pubblici;
 - b) soggetti che esercitano attività agricole o professionali, non organizzate in forma di impresa;
 - c) soggetti che esercitano attività artigiana in forma di impresa individuale.

Articolo 6

Rimodulazione delle azioni progettuali

1. Ove, in fase di attuazione del progetto, si presenti la necessità di apportare una o più modifiche alle azioni progettuali, il proponente presenta tempestiva comunicazione scritta e debitamente motivata al Dipartimento, al medesimo indirizzo indicato all'articolo 2, comma 1, per la preventiva autorizzazione alla rimodulazione.
2. In caso di progetti presentati in favore di lavoratori dipendenti, a norma dell'articolo 9, comma 1, la richiesta di rimodulazione deve essere supportata dal medesimo soggetto che ha sottoscritto l'accordo contrattuale a sostegno del progetto originale.
3. In nessun caso sono ammissibili modifiche che determinino un aumento dell'importo complessivo già ammesso a finanziamento.
4. Fermo restando quanto previsto nei precedenti commi il Dipartimento si riserva la possibilità di autorizzare in via successiva eventuali compensazioni operate in via autonoma dal proponente, sempre che le stesse risultino di minima entità, adeguatamente motivate nella relazione finale e che non comportino modifiche sostanziali alle azioni originariamente approvate dalla commissione tecnica di valutazione.

Articolo 7

Soggetti compositi

1. Consorzi, gruppi di impresa e associazioni di imprese, anche temporanee, costituite o costituende, anche ove prevedano la partecipazione di enti locali cofinanziatori, possono presentare domanda di finanziamento, purché gli interventi proposti comprendano azioni riconducibili all'articolo 9, comma 1, lettera C e si riferiscano esclusivamente ai partecipanti del soggetto composito che siano soggetti finanziabili, ai sensi dell'articolo 4 del Regolamento.
2. I soggetti compositi devono individuare, in base all'importanza del ruolo rivestito per l'attuazione delle azioni proposte, un capofila che presenti una domanda di finanziamento unica ed un unico piano finanziario; la domanda deve, altresì, specificare le azioni e la quota di finanziamento relative a ciascun soggetto partecipante.
3. In caso di ammissione, il finanziamento sarà erogato dal Dipartimento al capofila e da questi ripartito tra i soggetti partecipanti, in base a quanto dichiarato nella domanda.
4. Il capofila è responsabile nei confronti del Dipartimento della corretta attuazione e rendicontazione del progetto, anche ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 19 del Regolamento.

Articolo 8

Trattamento dei dati

1. I dati personali contenuti nei progetti sono trattati esclusivamente per le finalità istituzionali specificate nell'informativa allegata al presente avviso (cfr. [Allegato 2](#)), senza necessità di una preventiva autorizzazione da parte dei soggetti proponenti, in applicazione dell'articolo 18 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Articolo 9

Guida alla compilazione e Modulistica

- 1 La "Guida alla compilazione del piano finanziario e alla rendicontazione"(cfr. [Allegato 1](#)) e la [modulistica](#) allegate al presente avviso ne costituiscono parte integrante.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
18 maggio 2011

CONGEDI E PERMESSI: APPROVATO NUOVO DECRETO - ECCO LE NOVITÀ

Approvato dal Consiglio dei Ministri in via definitiva il decreto legislativo, in attuazione della delega del collegato lavoro che riordina e semplifica la normativa che regola i congedi e i permessi per dipendenti pubblici e privati. Lo schema del decreto legislativo su permessi e congedi presentato dai ministri Sacconi e Brunetta, modifica l'art 33 della Legge 104/1992. Il Testo consta di nove articoli e ha ricevuto il placet sia delle commissioni parlamentari competenti, sia della conferenza unificata.

Con queste nuove norme si rendono più fruibili i permessi per impellenti e reali difficoltà dei dipendenti, contrastando così abusi purtroppo molto assidui, un ricorso molto frequente (il monitoraggio riferito all'anno 2010 dimostra che nella sola PA sono state registrate 4,8 milioni di giornate di assenze) e a fronte di oggettive difficoltà di un genitore o di un familiare con a carico persona affetta da handicap grave la razionalizzazione delle risorse è assolutamente prioritaria.

Nuove regole dunque per la lavoratrice che lo desidera per l'eventuale rientro anticipato in caso di interruzione di gravidanza o morte prematura del bambino, riposi in caso di adozioni e affidamento, permessi per i dipendenti pubblici assegnati ad altra sede temporaneamente entro i tre anni del bambino, prolungamento del congedo parentale per i genitori anche adottivi di un piccolo disabile grave, alternativamente o insieme in modo continuativo o al bisogno anche in ricovero ospedaliero, nuove regole e congedo anche per assistere ad un familiare diversamente abile, affetto da patologie invalidanti con agevolazioni anche rispetto la lontananza dal luogo di lavoro.

Nuove norme anche per congedi straordinari per studio. Il congedo per assistere un familiare gravemente invalido dura al massimo due anni durante il periodo lavorativo e dà diritto ad una indennità corrisposta dal datore di lavoro pari all'ultima retribuzione e a contribuzione figurativa per l'intero periodo di assenza. Importante anche per i trattamenti terapeutici continuativi presentare una attestazione cumulativa.

Di seguito il Testo

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 23 DELLA LEGGE 4
NOVEMBRE 2010, N. 183, RECANTE DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN
MATERIA DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, della Costituzione;

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e privato;

VISTO in particolare l'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

SENTITE le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 7 aprile 2011, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

ACQUISITO il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del 5 maggio 2011;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, espressi, rispettivamente, nelle sedute del 25 e 18 maggio 2011;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, e la PROPOSTA del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana il seguente decreto legislativo:

ART. 1

(Oggetto e finalità)

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lettere c), d) ed e), al fine di riordinare le tipologia dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini dello loro fruizione.

ART. 2

(Modifica all'articolo 16, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità)

1. **All'articolo 16** del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

“ 1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall’inizio della gestazione, **nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità**, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l’attività lavorativa, **con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.”.

ART. 3

(Modifiche all’articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, in materia di congedo parentale)

1. All’articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

“ 1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, **la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell’ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all’articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.**”;

b) al comma 4, **il primo periodo è soppresso.**

ART. 4

(Modifiche all’articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave)

1. All’articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

“ **2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 , n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell’ambito del mese.**”;

b) il comma 5 è sostituito dai seguenti:

“ 5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta, In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva **di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa.** Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, **salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.** Il congedo ed i

permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di 43.579,06 euro annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. **Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5 quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53".**

ART. 5

(Modifiche all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca)

1. All'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1, terzo periodo, è sostituito dal seguente: "Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.";

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

" 1-bis. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva."

ART. 6

(Modifiche all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave)

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 3 è aggiunto in fine il seguente periodo: “Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”;

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

“ 3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito.”.

ART. 7

(Congedo per cure per gli invalidi)

1. Salvo quanto previsto dall’articolo 3, comma 42, della legge n. 537 del 1993 e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all’infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, **non rientrante nel periodo di comportamento**, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l’avvenuta sottoposizione alle cure. **In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell’assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.**

4. Sono abrogati l’articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l’articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

ART. 8

(Modifiche all’articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, in materia di adozioni e affidamenti)

1. All’articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: “entro il primo anno di vita del bambino” sono sostituite dalle seguenti:

“entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia”;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

“2-bis. Le disposizioni di cui all’articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall’ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall’età del minore.”.

ART. 9

(Disposizioni finali)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo di farlo osservare.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità
11 Giugno 2011

26 ottobre 2011

Audizione presso la Commissione affari costituzionali - Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte delle Regioni e degli Enti locali

CONTRIBUTO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ALESSANDRA SERVIDORI PER L'AUDIZIONE IN MERITO AL TESTO UNIFICATO LORENZIN-AMICI-MOSCA-FORMISANO "DISPOSIZIONI PER PROMUOVERE IL RIEQUILIBRIO DELLE RAPPRESENTANZE DI GENERE NEI CONSIGLI E NELLE GIUNTE DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI".

Si apprezza la richiesta di audizione sulla materia, tenendo conto dello sforzo di unificare più proposte di legge recependo, in parte, il testo del disegno di legge approvato in Consiglio dei Ministri "Disposizioni in materia di pari opportunità nell'accesso agli organi ed al lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

In particolare, si ricorda quanto segue.

Secondo la Corte Costituzionale, la regola della doppia preferenza non è in alcun modo idonea a prefigurare un risultato elettorale o ad alterare artificiosamente la composizione della rappresentanza consiliare. Sarebbe astrattamente possibile, in seguito alle scelte degli elettori, una composizione del Consiglio regionale maggiormente equilibrata rispetto al passato, sotto il profilo della presenza di donne e uomini al suo interno, o anche il permanere del vecchio squilibrio, ove gli elettori si limitassero ad esprimere una sola preferenza prevalentemente in favore di candidati di sesso maschile o, al contrario, l'insorgere di un nuovo squilibrio, qualora gli elettori esprimessero in maggioranza una sola preferenza, riservando la loro scelta a candidati di sesso femminile. La prospettazione di queste eventualità dimostra che la nuova regola rende maggiormente possibile il riequilibrio, ma non lo impone. **Si tratta quindi di predisporre una misura promozionale e non coattiva, coerente con lo spirito dei principi costituzionali in materia di eguaglianza e di libertà di voto.**

In linea con la più recente giurisprudenza costituzionale e con gli interventi legislativi regionali in materia elettorale, si concorda con il Testo unificato che propone, pertanto, la modifica legislativa che incide sui criteri di formazione delle liste per l'elezione dei Consigli comunali e sulla possibilità di attribuire una doppia preferenza, offrendo alle candidate e ai candidati una mera parità di *chances* nella competizione elettorale in funzione antidiscriminatoria, senza influire sui diritti dei cittadini e sulla libertà di voto degli elettori.

Si apprezza dunque la modifica dell'articolo 6 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267: si intende allineare la previsione contenuta nel terzo comma del citato articolo all'evoluzione dei principi in materia di pari opportunità. L'attuale formulazione della norma prevede, infatti, che gli statuti comunali e provinciali stabiliscano norme per assicurare condizioni di pari opportunità e per "promuovere la presenza" di entrambi i generi nelle Giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esse dipendenti. I termini utilizzati, hanno fatto ritenere, a parte della giurisprudenza, che la norma debba essere interpretata come una disposizione di carattere meramente programmatico e tale da non imporre che negli statuti comunali e provinciali venga prevista la presenza di entrambi i generi nelle istituzioni indicate. Al fine di allineare la disposizione in esame ai nuovi precetti costituzionali, si sostituisce il termine "*promuovere*" con il termine "*garantire*", inserendo altresì il riferimento ad "*un'equilibrata presenza*" di entrambi i generi. In tal modo, ferma l'autonomia degli enti territoriali nel riempire di contenuti il principio fissato, la modifica imporrà l'adozione di disposizioni statutarie che prevedano

un'equilibrata presenza di rappresentanti di entrambi i sessi nelle Giunte, negli organi collegiali del Comune, della Provincia, nonché negli enti, nelle aziende e nelle istituzioni da esse dipendenti.

Così come si apprezzano, in particolare, le modifiche previste agli articoli 71 e 73 del medesimo decreto legislativo 267/2000 nel Testo in audizione.

Si concorda con l'inserimento dei criteri per l'arrotondamento nel caso in cui dal calcolo della percentuale derivi una cifra frazionaria. Il criterio è quello ordinario che prevede l'arrotondamento alla cifra superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ed all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

- Suggestimenti per l'art. 3 (Modifiche all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in materia di pari opportunità)

Testo oggetto dell'audizione:

... b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso».

Sostituire con:

“L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del decreto legislativo 14 aprile 2006, n. 198; si applica il comma 5, del medesimo articolo 37. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi”.

IL TESTO DUNQUE NELLA SUA FORMULAZIONE SOSTIENE EFFICACEMENTE l'applicazione del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246* come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 *Attuazione della Direttiva 54/2006//CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*.

In particolare, il d.lgs. n. 198/2006: il Libro I *Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna*, art. 1 *Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività*; Libro III *Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici*, art. 37 *Legittimazione processuale*; Libro IV *Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici*.

Alessandra Servidori

*Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del lavoro e politiche sociali*

RASSEGNA STAMPA

18 LUGLIO 2011 – DONNE E LAVORO, UNA VIA “ROSA” PER FAR USCIRE IL PAESE DALLA CRISI
di Luisa Grion

Potremo uscire dalla crisi solo con l'altra metà del Pil
Perché il Fattore D può far ripartire l'economia

La Francia ha dimostrato che se lavorano di più anche il tasso di natalità aumenta. Tutto quel che si può fare per incentivare le assunzioni con le attuali risorse pubbliche. A partire dai contratti

Se loro lavorassero, nelle famiglie ci sarebbero più soldi e più figli. Se invece di dedicarsi solo alla casa le donne tirassero fuori dal cassetto diplomi e lauree, l'Italia potrebbe farcela prima e meglio. Non è più solo una questione di pari opportunità e non lo dicono solo le femministe. È questione di ripresa economica e lo dice Mario Draghi, governatore della Banca d'Italia e futuro presidente della Bce. Le sue parole («la scarsa partecipazione del femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del sistema» ha denunciato nelle ultime Considerazioni) puntano il dito su un problema che l'Italia ha da sempre, ma che non ha mai preso sul serio.

Qui le donne che lavorano sono una minoranza: nel primo trimestre 2011 i dati Istat segnalano una occupazione femminile ferma al 46,4 per cento, in Europa peggio di noi fa solo Malta. Il Nord, con il suo 56,8 per cento, è vicino alla media Ue; il Sud con un risicato 30,3 ci porta indietro nel tempo, quando si pensava che è meglio che la donna stia a casa.

Non trovano lavoro le signore e meno ancora le loro giovani figlie, visto che i picchi della disoccupazione femminile si trovano nella fascia fra i 15 e 24 anni: il tasso medio è del 32,5 per cento, ma nel Mezzogiorno si tocca la vetta del 46,1. Quasi la metà delle giovani donne del Sud non ha nemmeno un euro di reddito proprio. E quando poi trovano lavoro, le retribuzioni (lo ha ricordato Draghi stesso) a parità di istruzione ed esperienza sono del 10 per cento più basse di quelle dei colleghi maschi. Quanto alle carriere, per sbloccarle si è dovuto ricorrere ad una legge: a fine giugno, per favorire la crescita femminile è stato varato un testo che obbliga le società quotate in Borsa ad aumentare la presenza delle donne nei CDA e negli organismi di controllo (le cosiddette «quote rosa»).

Con queste tendenze e mancanze l'Italia si misura da sempre, anche se la crisi ha bloccato quella che comunque sembrava una lenta ripresa (fra il 1993 e il 2007 l'occupazione femminile era aumentata di dieci punti). La novità è che non possiamo più permetterci di sprecare tanta potenzialità. "Il fattore D" come recita il titolo di un libro di Maurizio Ferrara (Mondadori 2008) è decisivo nella crescita perché garantisce più ricchezza alle famiglie «e dà un forte impulso allo sviluppo di una moderna economia di servizi».

Il lavoro delle donne, insomma, genera altro lavoro, e aumenta le possibilità di mantenere più figli. Ecco perché l'Italia, paese delle mamme a casa, ha una demografia a crescita zero, mentre in Francia gli incentivi fiscali a vantaggio delle famiglie e del lavoro femminile hanno fatto esplodere le nascite.

È ormai universalmente riconosciuto che proprio questo è lo snodo centrale: i servizi sociali sono scarsi e le femmine, che lavorino o meno fuori casa, tappano i buchi. «Il vero guaio è che il welfare all'italiana si chiama donna, commenta Emma Bonino, leader radicale e vicepresidente al Senato, se

le percentuali del lavoro femminile sono patetiche è perché alle donne, in fondo, ancor oggi si chiede altro: che assistano vecchi, bambini e disabili, per esempio». Quindi «la strada per liberare le risorse delle donne passa attraverso i sostegni alla conciliazione fra la vita lavorativa e familiare. E su questo tema non ci siamo per niente».

Spariscono, infatti, anche i soldi già stanziati: è il caso del «tesoretto» da 4 miliardi di euro nato dai risparmi generati dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne del settore statale. La Bonino, grazie anche all'appoggio di esponenti della maggioranza, aveva ottenuto che tale cifra fosse investita in politiche sociali e familiari. «Ma l'ottica del bilancio si è rimangiata tutto: quelle somme sono state utilizzate per tappare il buco nei conti dello Stato. Nobile causa, certo, ma ci hanno scippato la possibilità di avviare una riforma strutturale e un patto generazionale: madri che lavorano più a lungo pur di garantire gli asili nido ai nipotini».

Ma non solo, spiega la Bonino: con il maxi emendamento voluto dal governo la scorsa settimana per blindare la manovra di risanamento si è fatto anche peggio. «Se la riforma del fisco non produrrà effetti saranno tagliati prima del 5 e poi del 20 per cento tutte le agevolazioni. Da quelle per gli asili nido a quelle a vantaggio dell'assistenza familiare: invece di investire sulla crescita si toglie quel poco che c'è».

Stessa linea per Valeria Fedeli, leader dei tessili della Cgil. «Si pensa ancora che il welfare sia assistenza: non è vero è infrastruttura. Per incentivare l'occupazione femminile servono aiuti alle imprese che assumono le donne e che le riportano al lavoro dopo la gravidanza, ma è obbligatorio passare attraverso gli investimenti sui servizi sociali». La crisi, racconta, «ha invece prodotto una pericolosa regressione»: quando «si discute di riorganizzazioni aziendali si dà ancora per scontato che le donne preferiscano lasciare perché tanto hanno altro da fare».

Il caso della Ma-Vbdi Inzago, nel milanese, è emblematico: la Fiom ha denunciato che, al momento della ristrutturazione, l'azienda (che produce motori elettrici per condizionamento) aveva pensato di licenziare solo le donne perché tanto «possono andare a casa a curare i bambini». I vertici dell'impresa si sono difesi negando, ma la questione - spiega la Fedeli - «non ha prodotto quella reazione di massa che ci saremmo aspettati».

Anche secondo l'Istat siamo a rischio regresso: lo si vede anche dal numero delle donne costrette a lasciare il lavoro dopo la nascita di un figlio e dal ritorno del fenomeno delle dimissioni firmate in bianco al momento dell'assunzione. Fra il 2008 e il 2009 ottocentomila madri hanno ammesso che, nel corso della loro vita lavorativa, sono state licenziate o messe nelle condizioni di doverlo fare in seguito ad una gravidanza. Il monito di Draghi arriva al momento giusto: serve una svolta.

Sul come arrivarci Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di Parità che opera in raccordo con il ministero della Carfagna e quello di Sacconi, ha un approccio pragmatico: «È inutile sperare in risorse dalla manovra - dice - i soldi non ci sono, bisogna sfruttare al meglio quello che c'è». Si spiega: «Cominciamo con il precisare che negli anni della crisi il lavoro femminile non è aumentato, ma ha tenuto. Anzi, per quanto riguarda l'imprenditoria i dati Unioncamere ci dicono che nell'ultimo anno le aziende guidate da donne sono aumentate dell' 1 per cento». Ora, assicura, l'unica possibilità è ripartire dagli strumenti che abbiamo in mano: «Le regioni, per esempio, possono investire quote del Fondo sociale europeo in attività di sostegno al reddito familiare, ci sono anche i fondi Inps e Inail. Le parti sociali possono utilizzare il salario di produttività per incentivare conciliazione e flessibilità. Non è teoria, è pratica: abbiamo appena avviato un Osservatorio sugli accordi territoriali che seguono questa strada, i casi sono tanti ed è ora di farli conoscere. Si va dai contratti della Ferrero a quelli della Lega delle Cooperative. E poi non dimentichiamo che il Collegato lavoro ha ridato la possibilità di utilizzare, solo per le donne, i contratti di inserimento e le sue facilitazioni fiscali».

In realtà sempre in tema di incentivi fiscali c'è chi pensa ad una via più drastica. Tito Boeri e Francesco Figari, economisti de lavoce.info propongono di abolire la detrazione fiscale per coniuge e altri familiari a carico, figli esclusi, e di introdurre invece un credito d'imposta per le retribuzioni più basse: l'obiettivo è di sostenere il reddito delle famiglie incentivando la partecipazione al lavoro, delle donne in particolare. Ridurrebbe la povertà, soprattutto fra le madri sole.

Luisa Grion
Repubblica Affari & Finanza
18 luglio 2011

18 LUGLIO 2011 - TICKET E NON SOLO PER ARGINARE LA SPESA SANITARIA

di Alessandra Servidori

Già quest'anno recupero di 105 milioni. Poi misure da 5,4 miliardi concordate con le regioni – La strategia; Attraverso il Fondo nazionale il governo imporrà agli enti locali un controllo rigoroso

Il decreto n.98 del 2011 ha affrontato anche il tema cruciale della spesa sanitaria partendo dalla riqualificazione del finanziamento del Servizio Sanitario nazionale (SSN) prevedendo una riduzione di spesa, rispetto a quanto previsto a legislazione vigente, di 2,5 miliardi nel 2013 e di 5,4 miliardi nel 2014. Anche questo obiettivo deve essere conseguito mediante un'intesa tra Stato e Regioni da stipularsi entro il 30 aprile 2012, fatta salva l'applicazione delle misure già indicate nella norma, nei casi in cui il percorso concertato non dovesse essere seguito. In caso di mancato accordo, infatti, scatterebbe quanto indicato all'articolo 17 con riguardo, dal 1° luglio 2012, al prezzo di riferimento dei beni, prestazioni e servizi, all'obbligo, dal 2013, per le aziende farmaceutiche di versare direttamente alle Regioni una quota, non superiore al 35% dell'eventuale sfioramento del tetto fissato per la farmaceutica ospedaliera. Come in casi precedenti, saranno dunque a carico dell'industria del farmaco, nella quota indicata, gli eventuali deficit per i prodotti farmaceutici.

Sempre dal 2013 opererà il controllo di spesa per l'acquisto di dispositivi medici che non potrà superare il 5,25 del fabbisogno standard nazionale e regionale. Dal 2014 con regolamento governativo sarà messa a punto la compartecipazione dei cittadini alla spesa sanitaria (farmaceutica ed altre prestazioni sanitarie). Per gli anni 2013 e 2014 sono estese al SSN le norme per il contenimento della spesa personale. Viene potenziata la strumentazione concernente i Piani di rientro dai deficit sanitari ed al rafforzamento della governance del settore per le regioni sottoposte a tale procedura.

Viene fornita una copertura (70 milioni) per i costi degli accertamenti medico-legali sui dipendenti pubblici assenti per malattia. È prorogato fino a tutto il 2013 il processo sperimentale coordinato dall'INMP (Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti) per la ricerca, la prevenzione e la cura delle malattie connesse alle migrazioni ed alla povertà, con particolare riferimento alle patologie femminili e della maternità. All'uopo è stato stanziato un finanziamento di 5 milioni.

È prevista, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge (ovvero da oggi), la modifica del regolamento ministeriale sulla Agenzia del farmaco (AIFA). Come si vede in materia di sanità vengono rafforzati i poteri delle organizzazioni centrali di programmazione e coordinamento al fine di tenere sotto controllo la dinamica della spesa, secondo il metodo delle indicazioni di possibili interventi già operativi nel caso in cui le regioni non siano in grado di raggiungere in autonomia gli obiettivi di risanamento. Tali disposizioni poi si integrano con il disegno più complessivo che deriverà dall'entrata in vigore del federalismo fiscale e della relativa politica dei costi standard che dovrebbero rendere tendenzialmente uniformi nelle diverse regioni i costi delle medesime prestazioni sanitarie.

Al Senato si è posta l'esigenza di incrementare le entrate di 105 milioni di euro per il 2011. Di qui l'emendamento che ha reintrodotto, a partire dalla data di entrata in vigore del provvedimento, un ticket di 10 euro sulle visite specialistiche ed analisi mediche (da cui sono esenti gli anziani e gli affetti da particolari patologie) nonché il ticket di 25 euro per l'accesso e l'assistenza nei Pronto Soccorso, non seguiti da ricovero (salvo alcuni casi).

Le Regioni (che già hanno applicato forme di compartecipazione per questa prestazioni) possono evitare l'applicazione dei ticket mediante il ricorso a fondi propri o ad altre forme di compartecipazione. A quanto risulta in base alle prime informazioni saranno le Regioni che presentano situazioni di disavanzo a dare applicazione ai ticket, mentre quelle 'virtuose' si avvarranno di mezzi propri, risparmiando i cittadini.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

Nazione – Carlino – Giorno
18 luglio 2011

La Consigliera nazionale di parità Alessandra Servidori interviene sulla manovra varata il 13 agosto 2011: "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo"

L'accelerazione dell'instabilità globale e l'interdipendenza del nostro Paese agli altri coinvolti in questa tempesta economica ha comportato l'anticipazione di provvedimenti utili al risanamento per lo sviluppo peraltro già in parte avviati con il decreto precedente nella continuità della scelta operata: meno Stato più società. Nel decreto – pubblicato integralmente così come da Gazzetta Ufficiale n. 188 del 13 agosto 2011 – due sono i provvedimenti di particolare interesse per le lavoratrici. Titolo I, art. 1, *Disposizioni per la riduzione della spesa pubblica*, che prevede al comma 20 l'anticipazione del passaggio a 65 anni dell'età di vecchiaia per le donne. L'equiparazione per le donne del pubblico impiego è già scattata la scorsa estate innalzando il requisito a 65 anni di età a partire dal 2012. Ora è il turno delle donne del settore privato, cui è stato offerto un percorso che andrà a regime solo nel 2028, termine appunto anticipato rispetto al 2032 previsto con il decreto del 13 agosto 2011 n. 138, *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*.

Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2016 per le lavoratrici iscritte all'INPS il requisito dei 60 anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia è incrementato di un mese, di ulteriori due mesi dal 1° gennaio 2017, di altri tre mesi dal 1° gennaio 2018, di altri quattro mesi dal 1° gennaio 2019, di altri cinque mesi dal 1° gennaio 2020, di altri sei mesi dal 1° gennaio 2021 e per ogni anno successivo fino al 2027, e di ulteriori tre mesi a decorrere dal 1° gennaio 2028. Da questa data anche l'età delle donne è fissata a 65 anni. Prendendo in considerazioni alcuni Paesi Europei mentre in Italia l'età di pensionamento di vecchiaia è nel pubblico impiego sia per donne che per uomini dal 2012 a 65 anni di età e nel settore privato è stata operata con la manovra l'accelerazione dell'equiparazione, in Spagna è già per tutti a 65 anni e in Germania è sempre per tutti, uomini e donne, fissata a 67 anni. Si tenga conto poi che in Italia l'età media effettiva di pensionamento è attualmente 61,5 anni per gli uomini e 60 per le donne, in Germania è 61,6 per gli uomini e 59,9 per le donne; in Spagna è 62,6 per gli uomini e 59,5 per le donne. Infatti quando l'Unione Europea invita ad alzare l'età pensionabile si riferisce sempre a quella effettiva che per una serie di ragioni (pensionamenti anticipati, invalidità, ecc.) è generalmente più bassa di quella prevista dalle norme, ed essendosi allungata l'aspettativa di vita tutto ciò comporta una fruizione più lunga del trattamento pensionistico con riflessi pesanti sull'equilibrio del sistema sulle giovani generazioni. L'altra parte che merita attenzione coinvolge tutto il Titolo III: *Misure a sostegno dell'occupazione*. Ci sentiamo di esprimere un giudizio particolarmente favorevole, si tratta infatti di regole che risentono ampiamente dell'impostazione che il Ministro Sacconi intende dare allo Statuto dei lavori rivolte a consentire alle parti sociali di derogare, mediante la contrattazione di prossimità (ovvero quella più vicina all'impresa) dalle normative uniformi poste per tutto il mondo del lavoro senza affrontare il problema delle effettive differenze esistenti. L'articolo 8 del decreto legge consente ad organizzazioni comparativamente più rappresentative di negoziare, tra le altre materie, anche gli effetti e le conseguenze del recesso dal rapporto del lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e per quello in occasione di matrimonio (che mantengono il diritto a reintegra). La norma è veramente appropriata. Non vi è nessuna revisione per via legislativa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma si concede alle parti di negoziare, in particolari condizioni del mercato del lavoro in una determinata area del Paese, una tutela più leggera (il risarcimento del danno) in caso di licenziamento ritenuto illegittimo dal giudice, salvi i casi già citati in cui non sono ammesse deroghe. Pensiamo alle pari opportunità di

crescita e lavoro di qualità nelle aziende, ad aree deindustrializzate o del Mezzogiorno dove le parti possono concordare accordi di flessibilità, attrarre investimenti e favorire assunzioni. È pure interessante la norma salva-Fiat i cui accordi di Pomigliano, Mirafiori ed Ex Bertone erano stati espunti dall'intesa del 28 giugno. Grazie al decreto la data del 28 giugno non avrà più alcun ruolo discriminante, in quanto basterà che vi sia stata l'approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori perché l'accordo raggiunto in azienda abbia validità *erga omnes*. Va poi segnalata, oltre al controllo sulle pratiche di tirocinio, l'importanza di una disposizione di carattere penale allo scopo di contrastare l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
16 agosto 2011

19 AGOSTO 2011 - UNA BATTAGLIA SUL NULLA

di Alessandra Servidori

È opportuno spiegare che l'articolo 8 della manovra non modifica affatto l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, andando oltre la demagogia di cui è affetta la sinistra politica e sindacale che con una grave sindrome di coalizione a ripetere, trova sempre il modo di schierare le sue truppe in difesa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori anche quando la norma non è minacciata da nessuno.

È stato così infatti anche al momento del difficile percorso del «collegato lavoro» nonostante che la materia del licenziamento fosse esplicitamente esclusa dalla clausola compromissoria in materia di arbitrato. Oggi, nel contesto della supermanovra di ferragosto, viene nuovamente chiamato in causa – impropriamente – il solito “presunto assalto” all'articolo 18 con riferimento a quanto previsto all'articolo 8 del Titolo III del decreto, che si limita soltanto ad affidare alla libera determinazione delle parti sociali la regolazione, mediante la contrattazione collettiva, degli effetti e delle conseguenze di un licenziamento ritenuto dal giudice privo di giusta causa o di giustificato motivo.

Oggi nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti il recesso illegittimo è sanzionato in sede giudiziaria con la reintegra nel posto di lavoro. Questa disciplina è sicuramente da annoverare tra le cause del “nanismo” della struttura produttiva italiana (poiché le imprese fanno il possibile per mantenere una dimensione che le sottragga dall'applicazione dell'articolo 18) nonché del dualismo del mercato del lavoro e quindi della diffusione anomala dei rapporti flessibili e precari. La reintegra non può essere inclusa tra i diritti inderogabili dei lavoratori per un dato molto semplice ed evidente: una quota importante – forse addirittura maggioritaria – del mondo del lavoro occupata nelle aziende con meno di 15 dipendenti può disporre soltanto – a termine di legge – di una tutela di carattere risarcitorio ragguagliata ad alcune mensilità di retribuzione nel caso in cui il recesso sia ingiustificato.

Tutto ciò è tanto più vero se si considera che gli italiani hanno confermato questo assetto normativo facendo mancare il quorum in un referendum che voleva estendere l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300 del 1970 a tutti i lavoratori a prescindere dalle dimensioni dell'impresa. Che cosa si propone adesso il ministro Maurizio Sacconi con il nuovo articolo 8 del decreto di ferragosto seguendo una impostazione a cui tiene molto? Si tratta di consentire alle parti sociali di derogare, mediante la contrattazione di prossimità (ovvero quella più vicina all'impresa) dalle normative uniformi per valorizzare, invece, le effettive differenze, assumendosi anche la responsabilità di promuovere flessibilità organizzative e produttive.

L'articolo 8 del decreto legge consente, infatti, ad organizzazioni comparativamente più rappresentative di negoziare, tra le altre materie, anche gli effetti e le conseguenze del recesso dal rapporto del lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e per quello in occasione di matrimonio (che mantengono il diritto a reintegra).

Non vi è, quindi, nessuna revisione per via legislativa dell'articolo 18 della legge 300, ma si concede alle parti di negoziare, in particolari condizioni del mercato del lavoro in una determinata area del Paese, una tutela più leggera (il risarcimento del danno) in caso di licenziamento ritenuto illegittimo dal giudice, salvi i casi già citati in cui non sono ammesse deroghe. Sempre nel Titolo III, va notata la norma salva-Fiat, i cui accordi di Pomigliano, Mirafiori ed ex Bertone erano stati espunti dall'intesa del 28 giugno scorso. Grazie al decreto questa data non avrà più alcun ruolo discriminante, in quanto basterà che vi sia stata l'approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori perché l'accordo raggiunti in azienda abbia validità *erga omnes*.

Va poi segnalata, oltre al controllo sulle pratiche di tirocinio, l'importanza di una disposizione di carattere penale allo scopo di contrastare l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro. Così stanno i fatti al di là della propaganda.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
Il Tempo, 19 agosto 2011

8 OTTOBRE 2011 - POTERE AL FEMMINILE, ESEMPIO PER L'ITALIA

di Alessandra Servidori

Per la prima volta il Premio Nobel per la pace a tre donne attiviste per la democrazia. Tre signore alle quali rendiamo onore: dimostrano con quanta forza, valore, passione e coraggio rappresentano la speranza e il futuro e ci incoraggiano a contribuire con determinazione, in questo particolare momento di difficoltà, al sostegno e allo sviluppo del nostro Paese. L'obiettivo che dobbiamo porci in Italia è che il processo di ripresa venga spronato e che si creino condizioni favorevoli: che il mercato dell'economia, delle aziende e anche della rappresentanza, riescano a togliere il freno a mano, facendo spazio a forze nuove e accelerando un percorso di crescita non solo economica ma civile, nel quale le donne devono trovare spazi ben più ampi. La differenza nei prossimi anni la faranno le politiche economiche e sociali, navigando con grande energia anche contro la corrente avversa della crisi ben consapevoli che vi è una componente di natura internazionale, che sfugge al nostro controllo e condiziona tuttavia i nostri comportamenti. In sostanza, un Paese può conoscere un inesorabile declino da solo se non è in grado di fare la propria parte nell'opera di risanamento dei conti pubblici, mentre non può salvarsi da solo in un contesto internazionale in cui i rapporti economici e finanziari sono parte di un sistema di vasi comunicanti. L'Italia, con tutte le sue fragilità, non è il solo Paese che versa in condizioni di tale difficoltà da far dubitare, a volte, che la politica nel suo complesso, sia all'altezza delle sfide da affrontare: questo è un punto che deve essere tenuto presente in un dibattito che voglia essere onesto e costruttivo. La situazione richiede tuttora il massimo di attenzione perché tornerà a tendenze normali l'ombrello protettivo che nella fase di transizione ci ha assicurato la BCE con l'acquisto dei nostri titoli. Le donne sono determinanti nel contribuire a questa stagione di ripresa delle relazioni industriali, del dialogo sociale, della rappresentanza di un rinnovato sistema di politiche che poggiano il loro vigore sulla democrazia.

Alessandra Servidori

Consigliera nazionale di parità

QN nazionale

8 ottobre 2011

17 NOVEMBRE 2011 - NUOVO GOVERNO - INTERVENTO DI MARIO MONTI AL SENATO

L'intervento integrale del Presidente del Consiglio dei Ministri e Ministro dell'economia e delle finanze *ad interim* Mario Monti

Discorso

Signor Presidente, onorevoli senatrici, onorevoli senatori, è con grande emozione che mi rivolgo a voi come primo atto del percorso rivolto ad ottenere la fiducia del Parlamento al Governo ieri costituito.

L'emozione è accresciuta dal fatto che prendo oggi la parola per la prima volta in questa Aula nella quale mi avete riservato qualche giorno fa un'accoglienza che mi ha commosso. Sono onorato di entrare a far parte del Senato della Repubblica. Desidero rivolgere un saluto deferente al Capo dello Stato, presidente Napolitano che con grande saggezza, perizia e senso dello Stato ha saputo risolvere una situazione difficile in tempi ristrettissimi nell'interesse del Paese e di tutti i cittadini. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Io Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI).*

Vorrei anche rinnovargli la mia gratitudine per la fiducia accordata alla mia persona, per il sostegno e la partecipazione che mi ha costantemente assicurato nei miei sforzi per comporre un Governo che potesse soddisfare le richieste delle forze politiche e, al contempo, dare risposte efficaci alle gravi sfide che il nostro Paese ha di fronte a sé.

Rivolgo il mio saluto ai Presidenti emeriti della Repubblica, ai senatori a vita e a tutti i senatori. Mi auguro di poter stabilire con ciascuno di voi anche un rapporto personale come vostro collega, sia pure l'ultimo arrivato. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Io Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI).*

Il Parlamento è il cuore pulsante di ogni politica di Governo, lo snodo decisivo per il rilancio e il riscatto della vita democratica. Al Parlamento vanno riconosciute e rafforzate attraverso l'azione quotidiana di ciascuno di noi dignità, credibilità e autorevolezza.

Da parte mia, da parte nostra, vi sarà sempre una chiara difesa del ruolo di entrambe le Camere quali protagoniste del pubblico dibattito.

Un ringraziamento specifico e molto sentito desidero, infine, esprimere al vostro, al nostro, Presidente. Il presidente Schifani *(Prolungati applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Io Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo)* ha voluto accogliermi, fin dal primo istante di questa mia missione - come potete immaginare, non semplicissima - svoltasi, in gran parte, a Palazzo Giustiniani, con una generosità e una cordialità che non potrò dimenticare. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Io Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo).*

Rivolgo, infine, un pensiero rispettoso e cordiale al presidente, onorevole dottor Silvio Berlusconi *(Prolungati applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Io Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo)*, mio predecessore, del quale mi fa piacere riconoscere l'impegno nel facilitare in questi giorni la mia successione nell'incarico.

Il Governo riconosce di essere nato per affrontare in spirito costruttivo e unitario una situazione di seria emergenza. Vorrei usare questa espressione: Governo di impegno nazionale. Governo di impegno nazionale significa assumere su di sé il compito di rinsaldare le relazioni civili e istituzionali, fondandole sul senso dello Stato. È il senso dello Stato, è la forza delle istituzioni, che evitano la degenerazione del senso di famiglia in familismo, dell'appartenenza alla comunità di origine in localismo, del senso del partito in settarismo. Ed io ho inteso fin dal primo momento il mio servizio allo Stato non certo con la supponenza di chi, considerato tecnico, venga per dimostrare un'asserita

superiorità della tecnica rispetto alla politica. Al contrario, spero che il mio Governo ed io potremo, nel periodo che ci è messo a disposizione, contribuire in modo rispettoso e con umiltà a riconciliare maggiormente - permettetemi di usare questa espressione - i cittadini e le istituzioni, i cittadini alla politica. (*Applausi dai Gruppi (Applausi dai Gruppi PdL, LNP e CN-Id Sud-FS (Applausi dai Gruppi PD, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo)*).

Io vorrei, noi vorremmo, aiutarvi tutti a superare una fase di dibattito, che fa parte naturalmente della vita democratica, molto, molto, accesa, e consentirci di prendere insieme, senza alcuna confusione delle responsabilità, provvedimenti all'altezza della situazione difficile che il Paese attraversa, ma con la fiducia che la politica che voi rappresentate sia sempre più riconosciuta, e di nuovo riconosciuta, come il motore del progresso del Paese.

Le difficoltà del momento attuale. L'Europa sta vivendo i giorni più difficili dagli anni del secondo dopoguerra. Il progetto che dobbiamo alla lungimiranza di grandi uomini politici, quali furono Konrad Adenauer, Jean Monnet, Robert Schuman e - sottolineo in modo particolare - Alcide De Gasperi (*Applausi dai Gruppi PdL, PD, CN-Id Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo*) e che per sessant'anni abbiamo perseguito, passo dopo passo, dal Trattato di Roma - non a caso di Roma - all'atto unico, ai Trattati di Maastricht e di Lisbona, è sottoposto alla prova più grave dalla sua fondazione.

Un fallimento non sarebbe solo deleterio per noi europei. Farebbe venire meno la prospettiva di un mondo più equilibrato in cui l'Europa possa meglio trasmettere i suoi valori ed esercitare il ruolo che ad essa compete, in un mondo sempre più bisognoso di una *governance* multilaterale efficace.

Non illudiamoci, onorevoli senatori, che il progetto europeo possa sopravvivere se dovesse fallire l'Unione Monetaria. La fine dell'euro disgregherebbe il mercato unico, le sue regole, le sue istituzioni. Ci riporterebbe là dove l'Europa era negli anni cinquanta.

La gestione della crisi ha risentito di un difetto di *governance* e, in prospettiva, dovrà essere superata con azioni a livello europeo. Ma solo se riusciremo ad evitare che qualcuno, con maggiore o minore fondamento, ci consideri l'anello debole dell'Europa, potremo ricominciare a contribuire a pieno titolo all'elaborazione di queste riforme europee. Altrimenti ci ritroveremo soci di un progetto che non avremo contribuito ad elaborare, ideato da Paesi che, pur avendo a cuore il futuro dell'Europa, hanno a cuore anche i loro interessi nazionali, tra i quali non c'è necessariamente una Italia forte.

Il futuro dell'euro dipende anche da ciò che farà l'Italia nelle prossime settimane, anche e non solo, ma anche. Gli investitori internazionali detengono quasi metà del nostro debito pubblico. Dobbiamo convincerli che abbiamo imboccato la strada di una riduzione graduale ma durevole del rapporto tra debito pubblico e prodotto interno lordo. Quel rapporto è oggi al medesimo livello al quale era vent'anni fa ed è il terzo più elevato tra i Paesi dell'OCSE. Per raggiungere questo obiettivo intendiamo far leva su tre pilastri: rigore di bilancio, crescita ed equità.

Nel ventennio trascorso l'Italia ha fatto molto per riportare in equilibrio i conti pubblici, sebbene alzando l'imposizione fiscale su lavoratori dipendenti e imprese, più che riducendo in modo permanente la spesa pubblica corrente. Tuttavia, quegli sforzi sono stati frustrati dalla mancanza di crescita. L'assenza di crescita ha annullato i sacrifici fatti. Dobbiamo porci obiettivi ambiziosi sul pareggio di bilancio, sulla discesa del rapporto tra debito e PIL. Ma non saremo credibili, neppure nel perseguimento e nel mantenimento di questi obiettivi, se non ricominceremo a crescere.

Ciò che occorre fare per ricominciare a crescere è noto da tempo. Gli studi dei migliori centri di ricerca italiani avevano individuato le misure necessarie molto prima che esse venissero recepite nei documenti che in questi mesi abbiamo ricevuto dalle istituzioni europee. Non c'è nessuna originalità europea nell'aver individuato ciò che l'Italia deve fare per crescere di più. È un problema del sistema italiano riuscire a decidere e poi ad attuare quanto noi italiani sapevamo bene fosse necessario per la nostra crescita.

Non vediamo i vincoli europei come imposizioni. Anzitutto permettetemi di dire, e me lo sentirete affermare spesso, che non c'è un loro e un noi. L'Europa siamo noi. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, CN- lo Sud-FS, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo).*

Quelli che poi ci vengono in un turbinio di messaggi, di lettere e di deliberazioni dalle istituzioni europee sono per lo più provvedimenti rivolti a rendere meno ingessata l'economia, a facilitare la nascita di nuove imprese e poi indurre la crescita, migliorare l'efficienza dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e delle donne, le due grandi risorse sprecate del nostro Paese. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI edai banchi del Governo).*

L'obiezione che spesso si oppone a queste misure è che esse servono, certo, ma nel breve periodo fanno poco per la crescita. È un'obiezione dietro la quale spesso si maschera - riconosciamolo - chi queste misure non vuole, non tanto perché non hanno effetti sulla crescita nel breve periodo (che è vero che non hanno), ma perché si teme che queste misure ledano gli interessi di qualcuno. Ma, evidentemente, più tardi si comincia, più tardi arriveranno i benefici delle riforme. Ma, soprattutto, le scelte degli investitori che acquistano i nostri titoli pubblici sono guidate sì da convenienze finanziarie immediate, ma - mettiamocelo in testa - sono guidate anche dalle loro aspettative su come sarà l'Italia fra dieci o vent'anni, quando scadranno i titoli che acquistano oggi.

Quindi, non c'è iato la tra le cose che dobbiamo o fare oggi o avviare oggi, anche se avranno effetti lontani, perché anche gli investitori, che ci premiano o ci puniscono, agiscono oggi, ma guardano anche agli effetti lontani.

Riforme che hanno effetti anche gradualmente sulla crescita, influenzando sulle aspettative degli investitori, possono riflettersi in una riduzione immediata dei tassi di interesse, con conseguenze positive sulla crescita stessa. I sacrifici necessari per ridurre il debito e per far ripartire la crescita dovranno essere equi. Maggiore sarà l'equità, più accettabili saranno quei provvedimenti e più ampia - mi auguro - sarà la maggioranza che in Parlamento riterrà di poterli sostenere. Equità significa chiedersi quale sia l'effetto delle riforme non solo sulle componenti relativamente forti della società, quelle che hanno la forza di associarsi, ma anche sui giovani e sulle donne. Dobbiamo renderci conto che, se falliremo e se non troveremo la necessaria unità di intenti, la spontanea evoluzione della crisi finanziaria ci sottoporrà tutti, ma soprattutto le fasce più deboli della popolazione, a condizioni ben più dure.

La crisi che stiamo vivendo è internazionale; questo è ovvio, ma conviene ripeterlo ogni volta, anche ad evitare demonizzazioni. È internazionale, lo sto dicendo a tutti. Ma l'Italia ne ha risentito in maniera particolare. Secondo la Commissione europea, al termine del prossimo anno il prodotto interno lordo dell'Italia sarebbe ancora quattro punti e mezzo al di sotto del livello raggiunto prima della crisi. Per la stessa data, l'area dell'euro nel suo complesso avrebbe invece recuperato la perdita di prodotto dovuta alla crisi. Francia e Germania raggiungerebbero il traguardo di riportarsi al livello precrisi nell'anno in corso. La relativa debolezza della nostra economia precede l'avvio della crisi.

Tra il 2001 e il 2007 il prodotto italiano è cresciuto di 6,7 punti percentuali, contro i 12 della media dell'area dell'euro, i 10,8 della Francia e gli 8,3 della Germania. I risultati sono deludenti al Nord come al Sud. E non vi propongo un paragone con la Cina o con altri Paesi emergenti, ma con i nostri colleghi ed amici stretti della zona euro. La crisi ha colpito più duramente i giovani. Ad esempio, nei 15 Paesi che componevano l'Unione europea fino al 2004, tra il 2007 e il 2010 il tasso di disoccupazione nella classe di età 15-24 anni è aumentato di cinque punti percentuali, in Italia di 7,6 punti percentuali.

Il nostro Paese rimane caratterizzato da profonde disparità territoriali. Il lungo periodo di bassa crescita e la crisi le hanno accentuate. Esiste una questione meridionale: infrastrutture, disoccupazione, innovazione, rispetto della legalità *(Applausi dal Gruppo PD)*. I problemi nel

Mezzogiorno vanno affrontati non nella logica del chiedere di più, ma di una razionale modulazione delle risorse.

Esiste anche una questione settentrionale: costo della vita, delocalizzazione, nuove povertà, bassa natalità. *(Applausi del senatore Valditara).*

Il riequilibrio di bilancio, le riforme strutturali e la coesione territoriale richiedono piena e leale collaborazione tra i diversi livelli istituzionali.

Occorre riconoscere il valore costituzionale delle autonomie speciali, nel duplice binario della responsabilità e della reciprocità. *(Applausi dei senatori Fosson, Peterlini e Garavaglia Mariapia).*

In quest'ottica, per rispondere alla richiesta formulata dalle istituzioni territoriali che, devo dire, ho ascoltato con molta attenzione...

CASTELLI (LNP). Ragazzi, un po' di entusiasmo, applaudite! *(Commenti dai banchi del Gruppo PD).*

PRESIDENTE. Collegli, per cortesia.

MONTI Mario, *presidente del Consiglio dei ministri e ministro dell'economia e delle finanze ad interim.*

Se dovete fare una scelta - mi permetto di rivolgermi a tutti - ascoltate, non applaudite! *(Applausi dai Gruppi PdL, CN-Io Sud-FS, PD, IdV, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-FLI-PSI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI).*

Non ripeterò l'importanza del valore costituzionale delle autonomie speciali, perché altrimenti arrivano di nuovo applausi; l'ho già detto e lo avete ascoltato.

In quest'ottica - come stavo dicendo - per rispondere alla richiesta formulata dalle istituzioni territoriali nel corso delle consultazioni, ho deciso di assumere direttamente in questa prima fase le competenze relative agli affari regionali. Spero in questo modo di manifestare una consapevolezza condivisa circa il fatto che il lavoro comune con le autonomie territoriali debba proseguire e rafforzarsi, nonostante le difficoltà dell'agenda economica. In tale prospettiva si dovrà operare senza indugio per un uso efficace dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Sono consapevole che sarebbe un'ambizione eccessiva da parte mia e da parte nostra pretendere di risolvere in un arco di tempo limitato, qual è quello che ci separa dalla fine di questa legislatura, problemi che hanno origini profonde e che sono radicati in consuetudini e comportamenti consolidati. Ciò che si prefiggiamo di fare è impostare il lavoro, mettere a punto gli strumenti che permettano ai Governi che ci succederanno di proseguire un processo di cambiamento duraturo.

Per questo il programma che vi sottopongo oggi si compone di due parti, che hanno obiettivi ed orizzonti temporali diversi. Da un lato, vi è una serie di provvedimenti per affrontare l'emergenza, assicurare la sostenibilità della finanza pubblica, restituire fiducia nelle capacità del nostro Paese di reagire e sostenere una crescita duratura ed equilibrata. Dall'altro lato, si tratta di delineare con iniziative concrete un progetto per modernizzare le strutture economiche e sociali, in modo da ampliare le opportunità per le imprese, i giovani, le donne e tutti i cittadini, in un quadro di ritrovata coesione sociale e territoriale.

In considerazione dell'urgenza con la quale abbiamo dovuto operare per la formazione di questo Governo - ed in questo senso voglio ringraziare le diverse forze politiche che, nei miei confronti, figura estranea al vostro mondo, si sono gentilmente e con sollecitudine apprestate all'ascolto e all'offerta di contributi dei quali ho cercato di tenere conto - quello che intendo fare oggi è semplicemente presentarvi gli aspetti essenziali dell'azione che intendiamo svolgere. Se otterremo la fiducia del Parlamento, ciascun Ministro esporrà alle Commissioni parlamentari competenti le politiche attraverso le quali, nei singoli settori, queste azioni verranno avviate.

È in discussione in Parlamento una proposta di legge costituzionale per introdurre un vincolo di bilancio in pareggio per le amministrazioni pubbliche, in coerenza con gli impegni presi nell'ambito dell'Eurogruppo.

L'adozione di una regola di questo tipo può contribuire a mantenere nel tempo il pareggio di bilancio programmato per il 2013, evitando che i risultati conseguiti con intense azioni di risanamento vengano erosi negli anni successivi, come è accaduto in passato. Affinché il vincolo sia efficace, dovranno essere chiarite le responsabilità dei singoli livelli di Governo.

A questo proposito ed anche in considerazione della complessità della regola, ad esempio l'aggiustamento per il ciclo, sarà opportuno studiare l'esperienza di alcuni Paesi europei che hanno affidato ad autorità indipendenti la valutazione del rispetto sostanziale della regola, dato che in questa materia la credibilità nei confronti di noi stessi e del mondo è un requisito essenziale. Sarà anche necessario attuare rapidamente l'armonizzazione dei bilanci delle amministrazioni pubbliche. Opportunamente la proposta di legge in discussione in Parlamento già prevede l'assegnazione allo Stato della potestà legislativa esclusiva in materia di armonizzazione dei bilanci pubblici. Nell'immediato daremo piena attuazione alle manovre varate nel corso dell'estate, completandole attraverso interventi in linea con la lettera di intenti inviata alle autorità europee.

Nel corso delle prossime settimane valuteremo la necessità di ulteriori correttivi. Una parte significativa della correzione dei saldi programmata durante l'estate è attesa dall'attuazione della riforma dei sistemi fiscale ed assistenziale. Dovremmo pervenire al più presto ad una definizione di tale riforma e ad una valutazione prudenziale dei suoi effetti. Dovranno inoltre essere identificati gli interventi, volti a colmare l'eventuale divario rispetto a quelli indicati nella manovra di bilancio.

Di fronte ai sacrifici che sono stati e che dovranno essere richiesti ai cittadini sono ineludibili interventi volti a contenere i costi di funzionamento degli organi elettivi. I soggetti che ricoprono cariche elettive, i dirigenti designati politicamente nelle società di diritto privato, finanziate con risorse pubbliche, più in generale quanti rappresentano le istituzioni ad ogni livello politico ed amministrativo, dovranno agire con sobrietà ed attenzione al contenimento dei costi, dando un segnale concreto ed immediato. Si dovranno rafforzare gli interventi effettuati con le ultime manovre di finanza pubblica, con l'obiettivo di allinearci rapidamente alle *best practices* europee.

Per quanto di mia diretta competenza, avvierò immediatamente una *spending review* del Fondo unico della Presidenza del Consiglio. Ritengo inoltre necessario ridurre le sovrapposizioni tra i livelli decisionali e favorire la gestione integrata dei servizi per gli Enti locali di minori dimensioni. Il riordino delle competenze delle Province può essere disposto con legge ordinaria. La prevista specifica modifica della Costituzione potrà completare il processo, consentendone la completa eliminazione, così come prevedono gli impegni presi con l'Europa. (*Applausi*).

Per garantire la natura strutturale della riduzione delle spese dei Ministeri, decisa con la legge di stabilità, andrà definito rapidamente il programma per la riorganizzazione della spesa, previsto dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, in particolare per quanto riguarda l'integrazione operativa delle agenzie fiscali, la razionalizzazione di tutte le strutture periferiche dell'amministrazione dello Stato, il coordinamento delle attività delle forze dell'ordine, l'accorpamento degli enti della previdenza pubblica, la razionalizzazione dell'organizzazione giudiziaria.

Gli interventi saranno coordinati con la *spending review* in corso, che intendo rafforzare e rendere particolarmente incisiva con la precisa individuazione di tempi e responsabilità. Negli scorsi anni la normativa previdenziale è stata oggetto di ripetuti interventi, che hanno reso a regime il sistema pensionistico italiano tra i più sostenibili in Europa e tra i più capaci di assorbire eventuali *shock* negativi. Già adesso l'età di pensionamento, nel caso di vecchiaia, tenendo conto delle cosiddette finestre, è superiore a quella dei lavoratori tedeschi e francesi.

Il nostro sistema pensionistico rimane però caratterizzato da ampie disparità di trattamento tra diverse generazioni e categorie di lavoratori, nonché da aree ingiustificate di privilegio.

Il rispetto delle regole e delle istituzioni e la lotta all'illegalità riceveranno attenzione prioritaria da questo Governo. Per riacquistare fiducia nel futuro dobbiamo avere fiducia nelle istituzioni che caratterizzano uno Stato di diritto, quindi si procederà alla lotta all'evasione fiscale e all'illegalità, non solo per aumentare il gettito (il che non guasta), ma anche per abbattere le aliquote: questo può essere fatto con efficacia prestando particolare attenzione al monitoraggio della ricchezza accumulata (ho detto monitoraggio della ricchezza accumulata) e non solo ai redditi prodotti.

L'evasione fiscale continua a essere un fenomeno rilevante: il valore aggiunto sommerso è quantificato nelle statistiche ufficiali in quasi un quinto del prodotto. Interventi incisivi in questo campo possono ridurre il peso dell'aggiustamento sui contribuenti che rispettano le norme. Occorre ulteriormente abbassare la soglia per l'uso del contante, favorire un maggior uso della moneta elettronica, accelerare la condivisione delle informazioni tra le diverse amministrazioni, potenziare e rendere operativi gli strumenti di misurazione induttiva del reddito e migliorare la qualità degli accertamenti.

Il decreto legislativo n. 23 del 14 marzo 2011 prevede per il 2014 l'entrata in vigore dell'imposta municipale che assorbirà l'attuale ICI, escludendo tuttavia la prima casa e l'IRPEF sui redditi fondiari da immobili non locati, comprese le relative addizionali. In questa cornice intendiamo riesaminare il peso del prelievo sulla ricchezza immobiliare: tra i principali Paesi europei, l'Italia è caratterizzata da un'imposizione sulla proprietà immobiliare che risulta al confronto particolarmente bassa. L'esenzione dall'ICI delle abitazioni principali costituisce, sempre nel confronto internazionale, una peculiarità - se non vogliamo chiamarla anomalia - del nostro ordinamento tributario.

Il primo elenco di cespiti immobiliari da avviare a dismissione sarà definito nei tempi previsti dalla legge di stabilità, cioè entro il 30 aprile 2012. La lettera d'intenti inviata alla Commissione europea prevede proventi di almeno 5 miliardi all'anno nel prossimo triennio. A tale scopo verrà definito un calendario puntuale per i successivi passi del piano di dismissioni e di valorizzazione del patrimonio pubblico. Tuttavia, è necessario volgere tutte le politiche pubbliche, a livello macroeconomico e microeconomico, a sostegno della crescita, sia pure nei limiti determinati dal vincolo di bilancio.

La pressione fiscale in Italia è elevata nel confronto storico e in quello internazionale (nel testo scritto che avrete a disposizione si danno ulteriori elementi). Nel tempo e via via che si manifesteranno gli effetti della *spending review* sarà possibile programmare una graduale riduzione della pressione fiscale; tuttavia anche prima, a parità di gettito, la composizione del prelievo fiscale può essere modificata in modo da renderla più favorevole alla crescita. Coerentemente con il disegno della delega fiscale e della clausola di salvaguardia che la accompagna, una riduzione del peso delle imposte e dei contributi che gravano sul lavoro e sull'attività produttiva, finanziata da un aumento del prelievo sui consumi e sulla proprietà, sosterebbe la crescita senza incidere sul bilancio

pubblico. *(Applausi dai Gruppi PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI e IdV).*

Dal lato della spesa, un impulso all'attività economica potrà derivare da un aumento del coinvolgimento dei capitali privati nella realizzazione di infrastrutture. Gli incentivi fiscali stabiliti con legge di stabilità sono un primo passo, ma è anche necessario intervenire sulla regolamentazione del *project financing*, in modo da ridurre il rischio associato alle procedure amministrative. Occorre inoltre operare per raggiungere gli obiettivi fissati in sede europea con l'agenda digitale. Ho quasi concluso.

Con il consenso delle parti sociali dovranno essere riformate le istituzioni del mercato del lavoro, per allontanarci da un mercato duale dove alcuni sono fin troppo tutelati mentre altri sono totalmente privi di tutele e assicurazioni in caso di disoccupazione. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, IdV e Misto).*

Le riforme in questo campo dovranno avere il duplice scopo di rendere più equo il nostro sistema di tutela del lavoro e di sicurezza sociale e anche di facilitare la crescita della produttività, tenendo conto dell'eterogeneità che contraddistingue in particolare l'economia italiana. In ogni caso, il nuovo ordinamento che andrà disegnato verrà applicato ai nuovi rapporti di lavoro per offrire loro una disciplina veramente universale, mentre non verranno modificati i rapporti di lavori regolari e stabili in essere. *(Applausi dai Gruppi PdL e PD).*

Intendiamo perseguire lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva verso i luoghi di lavoro, come ci viene chiesto dalle autorità europee e come già le parti sociali hanno iniziato a fare, che va accompagnato da una disciplina coerente del sostegno alle persone senza impiego volta a facilitare la mobilità e il reinserimento nel mercato del lavoro, superando l'attuale segmentazione. Più mobilità tra impresa e settori è condizione essenziale per assecondare la trasformazione dell'economia italiana e sospingerne la crescita.

È necessario colmare il fossato che si è creato tra le garanzie e i vantaggi offerti dal ricorso ai contratti a termine e ai contratti a tempo indeterminato, superando i rischi e le incertezze che scoraggiano le imprese a ricorrere a questi ultimi. Tenendo conto dei vincoli di bilancio occorre avviare una riforma sistematica degli ammortizzatori sociali, volta a garantire a ogni lavoratore che non sarà privo di copertura rispetto ai rischi di perdita temporanea del posto di lavoro. Abbiamo da affrontare una crisi, abbiamo da affrontare delle trasformazioni strutturali, ma è nostro dovere cercare di evitare le angosce che accompagnano questi processi. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, IdV e Misto).*

È necessario, infine, mantenere una pressione costante nell'azione di contrasto e di prevenzione del lavoro sommerso. Uno dei fattori che distinguono l'Italia nel contesto europeo è la maggiore difficoltà di inserimento o di permanenza in condizioni di occupazione delle donne. Assicurare la piena inclusione delle donne in ogni ambito della vita lavorativa ma anche sociale e civile del Paese è una questione indifferibile.

È necessario affrontare le questioni che riguardano la conciliazione della vita familiare con il lavoro, la promozione della natalità e la condivisione delle responsabilità legate alla maternità da parte di entrambi i genitori, *(applausi dei senatori Carloni e Peterlini)*, nonché studiare l'opportunità di una tassazione preferenziale per le donne.

C'è poi un problema legato all'invecchiamento della popolazione che si traduce in oneri crescenti per le famiglie; andrà quindi prestata attenzioni ai servizi di cura agli anziani, oggi una preoccupazione sempre più urgente nelle famiglie in un momento in cui affrontano difficoltà crescenti. (*Applausi dal Gruppo PD*).

Infine un'attenzione particolare andrà assicurata alle prospettive per i giovani; dico "infine" nel senso di finalità di tutta la nostra azione. Questa sarà una delle priorità di azione di questo Governo, nella convinzione che ciò che restringe le opportunità per i giovani si traduce poi in minori opportunità di crescita e di mobilità sociale per l'intero Paese. Dobbiamo porci l'obiettivo di eliminare tutti quei vincoli che oggi impediscono ai giovani di strutturare le proprie potenzialità in base al merito individuale indipendentemente dalla situazione sociale di partenza. Per questo ritengo importante inserire nell'azione di Governo misure che valorizzino le capacità individuali e eliminino ogni forma di cooptazione. L'Italia ha bisogno di investire sui suoi talenti; deve essere lei orgogliosa dei suoi talenti e non trasformarsi in un'entità di cui i suoi talenti non sempre sono orgogliosi. Per questo la mobilità è la nostra migliore alleata, mobilità sociale ma anche geografica, non solo all'interno del nostro Paese ma anche e soprattutto nel più ampio orizzonte del mercato del lavoro europeo e globale.

L'ultimo punto che desidero brevemente presentarvi - ed è una caratteristica spero distintiva del nostro Esecutivo, se consentirete al nostro, o vostro, Governo di nascere, è quella delle politiche micro-economiche per la crescita.

Un ritorno credibile a più alti tassi di crescita deve basarsi su misure volte a innalzare il capitale umano e fisico e la produttività dei fattori. La valorizzazione del capitale umano deve essere un aspetto centrale: sarà necessario mirare all'accrescimento dei livelli d'istruzione della forza lavoro, che sono ancora oggi nettamente inferiori alla media europea, anche tra i più giovani. Vi contribuiranno interventi mirati sulle scuole e sulle aree in ritardo, identificando i fabbisogni, anche mediante i *test* elaborati dall'INVALSI, e la revisione del sistema di selezione, allocazione e valorizzazione degli insegnanti. Nell'università, varati i decreti attuativi della legge di riforma approvata lo scorso anno, è ora necessario dare rapida e rigorosa attuazione ai meccanismi d'incentivazione basati sulla valutazione, previsti dalla riforma. Gli investimenti in infrastrutture, di cui tante volte e giustamente abbiamo parlato e si è parlato negli corso degli anni, sono fattori rilevanti per accrescere la produttività totale dell'economia.

A questo scopo, abbiamo per la prima volta valorizzato in modo organico nella struttura del Governo la politica, anzi, le politiche di sviluppo dell'economia reale, con l'attribuzione ad un unico Ministro delle competenze sullo sviluppo economico e sulle infrastrutture ed i trasporti. Questo vuole indicare quasi visivamente e in termini di organigramma del Governo che pari attenzione e centralità vanno attribuite a ciò che mantiene il Paese stabile, la disciplina finanziaria, e a ciò che ad esso consente di crescere e, quindi, di restare stabile a lungo termine, cioè appunto la crescita.

Occorre anche rimuovere gli ostacoli strutturali alla crescita, affrontando resistenze e chiusure corporative. In tal senso, è necessario un disegno organico, volto a ridurre gli oneri ed il rischio associato alle procedure amministrative, nonché a stimolare la concorrenza, con particolare riferimento al riordino della disciplina delle professioni regolamentate, anche dando attuazione a quanto previsto nella legge di stabilità in materia di tariffe minime.

Intendiamo anche rafforzare gli strumenti d'intervento dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato in caso di disposizioni legislative o amministrative, statali o locali, che abbiano effetti distorsivi della concorrenza, accrescere la qualità dei servizi pubblici, nel quadro di un'azione volta a ridurre il *deficit* di concorrenza a livello locale, ridurre i tempi della giustizia civile, in modo tale da colmare il divario con gli altri Paesi, anche attraverso la riduzione delle sedi giudiziarie, e rimuovere gli ostacoli alla crescita delle dimensioni delle imprese, anche attraverso la delega fiscale.

Un innalzamento significativo del tasso di crescita è condizione essenziale non solo del riequilibrio finanziario, ma anche del progresso civile e sociale. In tal senso, una strategia di rilancio della crescita non può prescindere da un'azione determinata ed efficace di contrasto alla criminalità organizzata e a tutte le mafie, che vada a colpire gli interessi economici delle organizzazioni e le loro infiltrazioni nell'economia legale. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI, CN-Io Sud-FS, IdV e Misto).*

Il risanamento della finanza pubblica ed il rilancio della crescita contribuiranno a rafforzare la posizione dell'Italia in Europa e, più in generale, la nostra politica estera: vocazione europeistica, solidarietà atlantica, rapporti con i nostri *partners* strategici, apertura dei mercati, sicurezza nazionale ed internazionale rimarranno i cardini di tale politica. Voglio qui ricordare i nostri militari impegnati in missioni all'estero, le Forze Armate ed i rappresentanti delle forze dell'ordine, che sono in prima linea nella difesa dei nostri valori e della democrazia. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, Per il Terzo Polo:Apl-FLI, CN-Io Sud-FS, IdV e Misto e dai banchi del Governo).*

L'Italia ha bisogno di una politica estera coerente con i nostri impegni e di una ripresa d'iniziativa nelle aree dove vi siano significativi interessi nazionali.

Dimenticavo di dirvi, a proposito di militari impegnati in missioni all'estero, che se non vedete ancora in questi banchi il nostro collega Ministro della difesa, è perché l'altra sera l'ho svegliato alle tre di notte in Afghanistan, pensando che fosse a Bruxelles dove si trova la sua sede ordinaria di lavoro. Ho notato prima una certa esitazione e poi grande entusiasmo nell'accettazione della proposta. *(Applausi dai Gruppi PdL e PD).* Ecco un esempio di militare impegnato all'estero che sta facendo i salti mortali per arrivare a giurare nelle mani del Capo dello Stato nelle prossime ore. Scusate quindi la sua assenza.

La gravità della situazione attuale richiede una risposta pronta e decisa nella creazione di condizioni favorevoli alla crescita nel perseguimento del pareggio di bilancio, con interventi strutturali e con un'equa distribuzione dei sacrifici.

Il tentativo che ci proponiamo di compiere, onorevoli senatori, e che vi chiedo di sostenere è difficilissimo; altrimenti ho il sospetto che non mi troverei qui oggi. I margini di successo sono tanto più ridotti, come ha rilevato il Presidente della Repubblica, dopo anni di contrapposizione e di scontri nella politica nazionale. Se sapremo cogliere insieme questa opportunità per avviare un confronto costruttivo su scelte e obiettivi di fondo avremo occasione di riscattare il Paese e potremo ristabilire la fiducia nelle sue istituzioni. Vi ringrazio. *(Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, CN-Io Sud-FS, IdV e Per il Terzo Polo:Apl-FLI e dai banchi del Governo. Congratulazioni*

20 NOVEMBRE 2011 - TAGLIATI I FONDI NON L'IMPEGNO
di Alessandra Servidori

Il Piano nazionale di azione per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva e l'Osservatorio che ha il compito di monitorarne l'articolazione degli interventi su tutto il territorio nazionale, sono importanti strumenti di attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo, e ritenuti dall'Unicef fondamentali per i diritti dei bambini e degli adolescenti che vivono in Italia. La situazione di ristrettezze economiche, che ha già posto a riduzione drastica del 30% gli stanziamenti per il settore delle politiche dell'infanzia e giovanili, ci obbliga ad aumentare i nostri sforzi per coordinare sia a livello centrale che territoriale gli interventi delle quattro direttrici individuate nel Piano. Si tratta di consolidare la rete integrata dei servizi e il contrasto all'esclusione sociale, per creare un sistema che dia continuità alle azioni di prevenzione, cura e recupero; rafforzare la tutela dei diritti, settore di intervento dedicato alla protezione, prevalentemente giuridica; favorire la partecipazione per la costruzione di un patto intergenerazionale, dedicato al protagonismo dei bambini e dei ragazzi; promuovere l'integrazione delle persone immigrate, compresi minorenni Rom, Sinti e Camminanti.

Tra le priorità emergono la povertà minorile e il monitoraggio: siamo impegnati, per la piena concretezza e operatività, a favorire la collaborazione dei diversi istituti che, a vario titolo, si occupano di infanzia a livello nazionale e regionale e il raccordo con le amministrazioni periferiche dello Stato. È necessario aggiornare il quadro di conoscenza del fenomeno dei bambini e degli adolescenti accolti nelle strutture residenziali educativo- assistenziali, in affidamento familiare e interagire con l'indagine censuaria del Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, le funzioni dell'istituendo Garante nazionale.

In buona sostanza ci auguriamo che l'Osservatorio diventi il luogo ideale dove cultura giuridica, politica e normativa possano incontrarsi in quanto vi è la necessità di riconsiderare l'articolazione delle competenze giurisdizionale in materia di minori.

Alessandra Servidori
*Componente Osservatorio nazionale
per l'infanzia e l'adolescenza*
20 novembre 2011
Nazione – Carlino – Giorno

11 DICEMBRE 2011 - TRE BUONE IDEE PER LE DONNE
di Alessandra Servidori

Tante donne scendono di nuovo in piazza per chiedere equità e lavoro. A proposito di occupazione femminile vorrei ricordare te adempimenti già previsti nella legislazione vigente, ma da attuare.

Primo. Il Collegato Lavoro (legge 185 del 2010) all'articolo 46 prevede la delega per la riforma degli ammortizzatori sociali. Promuoviamo gli atti necessari: vi è una base bipartisan molto utile in questa fase politica. Per l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario, ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità. In questo contesto valorizziamo e sviluppiamo l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro-famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali: è una batteria di strumenti di politica attiva.

Secondo. La legge di stabilità contiene incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: mandiamola a regime al più presto. Le Regioni possono escludere dalla imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista una detassazione e decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili estendiamo un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile (limitatamente a talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale) e incentiviamo le aziende ad applicare strumenti di conciliazione lavorativa e familiare per maggiore flessibilità e maggiore produttività.

Terzo. Il Paese ha un ricco ventaglio di esperienze di welfare aziendale di tutele e prestazioni. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi. Nell'ambito del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche il pareggio di bilancio nel 2013, immaginiamo agevolazioni che favoriscano lo sviluppo dei servizi di sussidiarietà nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione alle soluzioni dei problemi di conciliazione.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
11 dicembre 2011
Nazione – Carlino – Giorno

14 DICEMBRE 2011 - PREVIDENZA, SERVIDORI: IL DECRETO MONTI MODIFICHERÀ IL MONDO DEL LAVORO FEMMINILE
di Marcella Sardo

Donne e Previdenza, un tema "caldo" in questo periodo in cui la manovra economica sta riformando tutto il sistema pensionistico italiano ma, purtroppo, non nuovo nel quadro normativo e sociale del mondo del lavoro. Dall'ingresso della donna nel mondo del lavoro, infatti, si è potuta registrare una sensibile differenza per quanto riguarda l'accesso, l'avanzamento e la permanenza nel mondo del lavoro della donna rispetto ai colleghi maschi. Questi ultimi, forti di un persistente pregiudizio, riescono ad andare in pensione con uno stipendio più alto (o una posizione professionale maggiore) anche, talvolta, con un titolo di studio o una qualificazione professionale minore rispetto a quella posseduto da altre sue colleghe o sottoposte donne.

Tale condizione influenza negativamente anche il sistema previdenziale e il successivo trattamento economico percepito dai lavoratori ormai in pensione.

Nel corso del seminario di studio sul mercato del lavoro femminile Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di parità illustra oggi lo studio su "Donne e riforma della previdenza. La situazione italiana: numeri, statistiche, prospettive".

Un'indagine condotta in collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il servizio attuariale di Inps e che, sottolinea Consigliera "dovrà essere naturalmente aggiornata a seguito dell'approvazione del maxi emendamento "Salva - Italia" stilato dal Governo Monti".

La Servidori guarda al futuro con positività e conferma l'impostazione fornita dal nuovo Governo: "Mi auspico - continua nel suo intervento telefonico - che tali piccole riforme porteranno dei benefici per le donne e la loro permanenza nel mondo del lavoro ma, ovviamente, è impossibile esporre una fotografia chiara e inequivocabile dell'universo delle pensioni "al femminile", definendo a priori quanti e quali cambiamenti influenzeranno il mondo professionale e previdenziale delle donne".

Il percorso da intraprendere, naturalmente, è ancora lungo e complesso; per risolvere i problemi dell'universo femminile e raggiungere una condizione professionale equa alle proprie competenze è necessario mettere in atto "il metodo auspicato e indicato dalla Commissione europea, di monitoraggio e studio dei dati disaggregati per genere maschio-femmina per grandi voci di politiche del welfare".

Il saggio è stato elaborato grazie all'approfondimento dell'analisi per genere dei dati provenienti dal Casellario centrale dei pensionati, archivio amministrativo gestito dall'Inps, in cui sono raccolte le informazioni sulle prestazioni pensionistiche erogate da tutti gli enti previdenziali italiani, pubblici e privati.

I dati registrati sono stati confrontati con l'applicazione delle norme in materia di prestazioni "compreso - continua la Servidori - uno spaccato approfondito dei dati riferiti al gap pensionistico uomo/donna ed alcune riflessioni sul sistema di protezione sociale per le lavoratrici".

Marcella Sardo
Corriereinformazione
www.corriereinformazione.it

15 DICEMBRE 2011 - SOTTOSCRIZIONE DELLA "CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ"

AgenParl

(AGENPARL) - Roma, 15 dic - Oggi alle ore 10 presso l'Hotel RADISSON BLU Via Filippo Turati 42 ROMA sarà sottoscritta la Carta delle pari opportunità e uguaglianza promossa dai Ministeri del Lavoro, delle politiche sociali e ministero Pari Opportunità e dalla Rete delle Consigliere di parità, pubblici ufficiali presenti sia a livello Nazionale che regionale e provinciale che operano una azione efficace di politiche antidiscriminatorie sul lavoro. Il valore aggiunto è rappresentato dalla forte componente associativa dei soci promotori Sodalitas, Aidda, Aidaf, Impronta Etica e Ucid e dalla presenza a livello decentrato di strutture di riferimento in grado di rappresentare un volano e un raccordo con le parti sociali che sul territorio svolgono un ruolo di governance delle politiche del mercato del lavoro e del welfare. La nostra Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro rappresenta lo strumento per eccellenza che si incardina sulla strategia Europa 2020 e sul Piano Nazionale di Riforma dell'Italia volti ad accrescere l'occupazione e l'inclusione sociale.

La Carta con regole ben definite, già sottoscritta da moltissime aziende italiane, si concentra su un modello istituzionale e associativo che può innalzare il valore economico dell'occupazione femminile influenzandone la partecipazione al mercato del lavoro, contemplando la tutela e la promozione dei diritti di uguaglianza con la necessità di osservanza di criteri etici e antidiscriminatori, posizionati sullo sviluppo di politiche attive in sintonia con le strategie comunitarie. Proprio in virtù di questa dimensione Europea in una logica di gemellaggio e scambio di nuove prassi con Il Fondo di dotazione Arborus e il Gender Equality European Standard (GEES) alcune aziende con sede in Italia che hanno già aderito ad Arborus, sottoscriveranno la Carta Italiana con le relative regole.

Saranno presenti: Alessandra Servidori Consigliera Nazionale di parità-Ministero del lavoro e politiche sociali Ruggiero Bodo-Sodalitas Franca Audisio Rangoni-Presidente Nazionale AIDDA Rappresentanti di Impronta Etica, Aifa-Ucid Cristina Lunghi - Presidente Fondo di dotazione Arborus Le aziende presenti che sottoscriveranno la Carta saranno: Technip Italia, PSA, Orange, Findomestic, Randsta, Oreal, General Electric.

AgenParl

15 dicembre 2011

www.agenparl.it

15 DICEMBRE 2011 - SERVIDORI: OCCUPAZIONE FEMMINILE E PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA

SANCITE IN UNA CARTA DEI DIRITTI

Corriereinformazione

Oggi sarà sottoscritta la Carta delle pari opportunità e uguaglianza promossa dal Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e dal ministero Pari Opportunità e dalla Rete delle Consigliere di parità, pubblici ufficiali presenti sia a livello Nazionale che regionale e provinciale che operano una azione efficace di politiche antidiscriminatorie sul lavoro.

Il valore aggiunto è rappresentato dalla forte componente associativa dei soci promotori Sodalitas, Aidda, Aidaf, Impronta Etica e Ucid e dalla presenza a livello decentrato di strutture di riferimento in grado di rappresentare un volano e un raccordo con le parti sociali che sul territorio svolgono un ruolo di governance delle politiche del mercato del lavoro e del welfare.

La nostra Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro rappresenta lo strumento per eccellenza che si incardina sulla strategia Europa 2020 e sul Piano Nazionale di Riforma dell'Italia volti ad accrescere l'occupazione e l'inclusione sociale.

La Carta con regole ben definite, già sottoscritta da moltissime aziende italiane, si concentra su un modello istituzionale e associativo che può innalzare il valore economico dell'occupazione femminile influenzandone la partecipazione al mercato del lavoro, contemplando la tutela e la promozione dei diritti di uguaglianza con la necessità di osservanza di criteri etici e antidiscriminatori, posizionati sullo sviluppo di politiche attive in sintonia con le strategie comunitarie.

Proprio in virtù di questa dimensione Europea in una logica di gemellaggio e scambio di nuove prassi con il Fondo di dotazione Arborus e il Gender Equality European Standard (GEES) alcune aziende con sede in Italia che hanno già aderito ad Arborus, sottoscriveranno la Carta Italiana con le relative regole.

Saranno presenti come soggetti istituzionali: Alessandra Consigliera Nazionale di parità-Ministero del lavoro e politiche sociali, Ruggero Bodo-Sodalitas, Franca Audisio Rangoni-Presidente, Nazionale AIDDA, Rappresentanti di Impronta Etica, Aifa-Ucid, Cristina Lunghi – Presidente Fondo di dotazione Arborus.

Le aziende presenti che sottoscriveranno la Carta saranno: Technip Italia, PSA, Orange, Findomestic, Randsta, Oreál. General Electric.

Corriereinformazione

15 dicembre 2011

www.corriereinformazione.it

15 dicembre 2011 - Italia Oggi – Welfare, pari opportunità alle donne. Ma servono agevolazioni sul lavoro

di A. Ricciardi

15 dicembre 2011 – Italia Oggi – Welfare, pari opportunità alle donne. Ma servono agevolazioni sul lavoro

Il ministro del lavoro Elsa Fornero conta di chiudere in tempi brevi la riforma delle pensioni. Una ota condotta in porto la manovra, con tutti gli strascichi sindacali, resterà il capitolo più pesante e rischioso per il futuro del mandato, quello della riforma del mercato del lavoro. E non è un caso che la Fornero abbia tenuto per se stessa tutte le deleghe del dicastero senza cedere nulla al viceministro, Michel Martone, che pure al dicastero era andato proprio in quanto giuslavorista. Il ministro vuole capire bene i dossier, e impostare in modo unitario il lavoro da farsi, dicono i rumors di via Veneto. Anche perché sulla riforma del mercato del lavoro, che implica la revisione dei contratti, degli ammortizzatori sociali e anche dello statuto dei lavoratori con quell'articolo 18 che è una vera mina vagante, questa volta sarà decisiva la posizione dei sindacati.

Del resto lo stesso premier Mario Monti, pur allergico alla parola concertazione, ha ammesso che in questo caso non se ne può fare a meno. E sarà questa riforma l'occasione per bilanciare quel sacrificio chiesto alle donne in quanto a pensioni: il pensionamento posticipato e allineato all'età di uscita degli uomini a decorrere dal 2018 avviene a welfare inalterato. Il che significa che sono le lavoratrici a sobbarcarsi figli e genitori, con penalizzazioni sul lavoro prima e sulle pensioni poi, senza poter più contare, dopo la cura di Monti chiesta dall'Unione europea, neanche sullo sconto dell'età pensionabile. Un rapporto presentato ieri dalla consigliera nazionale di parità del ministero del lavoro, Alessandra Servidori, dimostra come le pensioni percepite dagli uomini. «Un effetto della diversa carriera delle lavoratrici», spiega la Servidori, «c'è già una delega aperta che consente di incentivare le imprese e le lavoratrici, con agevolazioni per le prime e contributi figurativi per le seconde, ma anche per concordare forme più flessibili di lavoro che consentano di intrecciare meglio il lavoro di uomini e donne».

La copertura dovrebbe essere rintracciata nei fondi bilaterali, ad oggi utilizzati soprattutto per le piccole e medie imprese come forma di sostegno al reddito piuttosto che per la formazione. «Si potrebbe partire con una sperimentazione, per capire quanto costa rispetto a servizi di welfare alternativi». Al momento il dossier è ancora tutto aperto.

Quello che è certo è che molte delle riforme che potranno far recuperare lo svantaggio pensionistico alle donne in termini di qualità della vita dovranno passare attraverso la contrattazione aziendale di secondo livello. Ecco perché il dialogo con i sindacati diventa indispensabile.

A. Ricciardi
Italia Oggi

15 dicembre 2011

NOTIZIE DALL'EUROPA

29 settembre 2011

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE SULLA
SITUAZIONE DELLE MADRI SOLE
(2011/2049(INI))**

Il documento è interamente consultabile sul sito <http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale/> nella sezione In Evidenza.

Si riporta la motivazione della proposta di risoluzione

MOTIVAZIONE

Poiché è molto difficile dar loro un volto, le madri sole spesso rappresentano una categoria demografica trascurata. Le madri sole possono avere età molto diverse, talvolta più di quarant'anni di differenza, e provenire dai più disparati contesti socioeconomici. Non possono, quindi, contare su un gruppo di pressione ben identificabile e visibile che possa perorare la loro causa dal momento che le politiche si ripercuotono in modo diverso su ciascuna madre. In Europa, la percezione delle madri sole e le politiche condotte in materia

cambiano a seconda della regione. Gli Stati dell'Europa meridionale, vale a dire Italia, Portogallo, Spagna e Grecia, partono dal presupposto che sarà la famiglia allargata, su base volontaria e a titolo gratuito, ad aiutare il genitore solo a crescere il bambino. I paesi dell'Europa settentrionale e i paesi nordici, come Francia, Svezia, Germania e Danimarca, invece, dispongono di un sistema previdenziale che offre alle madri sole determinate prestazioni e determinate forme di assistenza sociale. Negli Stati membri dell'Europa orientale, infine, le politiche condotte sono più variegate: alcuni restano attaccati al valore forte della famiglia retaggio dei regimi comunisti, altri combinano le politiche dei paesi settentrionali con quelle dei paesi mediterranei. Le madri sole fanno fatica a organizzarsi e a fare pressione a causa della loro distribuzione geografica e delle differenze a livello di età e di contesto socioeconomico. Essere una madre sola in Europa, tuttavia, è reso ancora più difficile da uno stereotipo molto diffuso della madre sola, vale a dire l'idea che quella della madre sola sia una condizione temporanea che finirà nel momento in cui la madre troverà un nuovo partner.

Attualmente, il 5% della popolazione femminile in Europa è una madre sola. Lo stereotipo della madre sola è normalmente, e a torto, quello dell'adolescente irresponsabile. In realtà, l'85% dei genitori soli in Europa è rappresentato da madri sole di età compresa tra i 25 e i 64 anni. Se la crisi economica e finanziaria ha colpito tutta la popolazione europea, a farne particolarmente le spese sono state le donne. L'impatto, poi, è stato ancor più duro per la stragrande maggioranza delle madri sole che si trovano all'inizio della loro carriera professionale, tra i 25 e i 40 anni.

Oltre alla forbice salariale tra uomini e donne, sulle madri sole grava anche la difficile scelta tra l'assunzione di un debito e l'istruzione e l'assistenza dei figli. La natura ciclica della povertà fa sì che l'elevato tasso di disoccupazione tra le madri sole si ripercuota in modo significativo sui figli a carico. Potendo contare solo su risorse limitate, infatti, i figli hanno meno possibilità di riuscire nella loro carriera scolastica e, di conseguenza, di essere competitivi sul mercato del lavoro.

Statisticamente, inoltre, lo stato di salute delle madri sole è più precario rispetto a quello delle madri di una famiglia biparentale. Le madri sole, infatti, sono maggiormente sotto stress perché devono svolgere da sole tutti quei compiti che normalmente sono condivisi dai due genitori. Spesso, poi, non possono neanche permettersi un'assistenza sanitaria e un riposo adeguati.

Le madri sole in Europa, infine, hanno statisticamente un'istruzione inferiore rispetto alle madri sposate. Il livello di istruzione è un ostacolo particolarmente impervio per le giovani madri sole con scarse qualifiche perché, riducendo sensibilmente le loro possibilità occupazionali, fa sì che anche successivamente, senza esperienza lavorativa, dovranno accontentarsi di un posto di lavoro che non richiede grandi qualifiche. Molti dei posti di lavoro offerti alle madri sole, inoltre, sono part-time o mal retribuiti. Di conseguenza, per le madri sole è molto difficile assicurare ai loro figli uno stile di vita equilibrato o fare carriera.

Come combattere le disuguaglianze cui sono confrontate le madri sole in Europa La presente relazione intende spronare gli Stati membri ad affrontare la questione delle madri sole, investendo e promuovendo la ricerca nel settore. A tal fine gli Stati membri dovrebbero sfruttare anche l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, istituito di recente a Vilnius. Una volta disponibili i risultati delle ricerche condotte, gli Stati membri dovrebbero avviare un dialogo con gli altri Stati membri per condividere e imparare le migliori prassi nell'attuazione delle politiche e le migliori soluzioni.

Gli Stati membri dovrebbero promuovere quelle politiche nazionali che garantiscono aiuti indiretti attraverso l'acquisto di prodotti alimentari. Per esempio, i buoni alimentari permettono agli Stati membri di combattere la natura ciclica della povertà offrendo un'assistenza economica alle madri sole.

Gli Stati membri, inoltre, potrebbero concedere ai genitori soli dei crediti di imposta, come avviene per esempio in Austria, Belgio, Paesi Bassi e Regno Unito.

Le madri sole e i loro bambini, inoltre, dovrebbero poter beneficiare di agevolazioni per l'assistenza sanitaria per controbilanciare l'assenza di uno dei due genitori. La creazione di un incentivo a livello europeo per quegli Stati membri che offrono un'assistenza sanitaria gratuita alle madri e ai bambini che vivono con un reddito inferiore alla media nazionale rappresenterebbe un passo nella giusta direzione.

A livello europeo, poi, dovrebbero essere concessi sgravi fiscali e incentivi a quelle imprese che durante il giorno offrono al loro interno strutture per la custodia dei bambini e asili nido e permettono, così, alle madri sole di lavorare mentre altre persone si occupano di seguire e istruire i loro bambini. Parimenti, incentivi fiscali dovrebbero essere concessi anche alle imprese che offrono corsi di formazione alle madri sole per aiutarle a svolgere il difficile compito di essere al contempo madre e lavoratrice. Un esempio di buona pratica che potrebbe essere seguito da altri Stati membri è quello dei Paesi Bassi, dove per le madri sole l'assistenza ai bambini è gratuita.

A livello locale, nazionale ed europeo, inoltre, alle madri sole dovrebbero essere offerte possibilità occupazionali flessibili, come il part-time, il telelavoro e i lavori online, che consentano loro di conciliare la vita privata e professionale.

Le madri sole, poi, dovrebbero avere un accesso prioritario ad alloggi a prezzi accessibili.

Le madri sole, infine, dovrebbero beneficiare di prestazioni di disoccupazione speciali per ogni figlio di cui hanno la custodia. In questo caso, gli Stati membri potrebbero seguire l'esempio della Germania, dove le madri sole con figli a carico già percepiscono prestazioni di disoccupazione più elevate.

RICERCHE

**I GIOVANI E IL LAVORO - QUADERNO DI STUDI E STATISTICHE SUL MERCATO DEL LAVORO N. 3,
NOVEMBRE 2011**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio di Statistica – Coordinamento delle attività del Ministero
in materia di flussi informativi e rilevazioni statistiche

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Quaderno di studi e statistiche sul mercato del lavoro n. 3 di novembre 2011, relativo agli andamenti nazionali e internazionali dell'occupazione giovanile ed ai principali interventi finalizzati a migliorare la situazione dei giovani nel mercato del lavoro.

In particolare in questo numero viene analizzata l'evoluzione dell'occupazione, della disoccupazione e dell'offerta di lavoro giovanile relativa alle medie 2010 così come risulta dalle principali rilevazioni statistiche (Istat ed Eurostat). Con riferimento agli ultimi due anni vengono esaminate anche le strategie e le politiche adottate in Italia ed in Europa, con focus specifici sui sistemi di formazione ed istruzione professionale, l'apprendistato, le esperienze di formazione e lavoro all'estero, l'imprenditoria, l'occupazione in agricoltura, l'utilizzo dei voucher per il lavoro accessorio, le misure adottate dalle Regioni a sostegno dell'occupazione dei giovani. Vengono anche esaminati alcuni aspetti relativi alla situazione dei giovani che vivono in famiglie che richiedono prestazioni sociali agevolate, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'adesione giovanile alle realtà del volontariato.

Un prossimo Quaderno proseguirà l'analisi del tema "giovani e lavoro" analizzando, tra l'altro, gli aspetti connessi alle retribuzioni, agli ingressi nel mercato del lavoro, alle transizioni tra condizioni professionali, ai lavoratori immigrati, ai nuovi lavori, alle nuove generazioni di innovatori e ricercatori e al loro ruolo per lo sviluppo dell'economia e della società.

I contributi alle diverse tematiche affrontate nel Quaderno sono il frutto di un lavoro che ha coinvolto numerosi soggetti, tra i quali il Segretariato generale e le Direzioni generali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Consigliera nazionale di parità, Isfol, Italia Lavoro, Unioncamere, il Ministero delle Politiche Agricole, Adapt, ricercatori universitari.

Il Quaderno di studi è consultabile sul sito <http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale/> nella sezione In Evidenza.



14 DICEMBRE 2011 - UN'ANALISI DELLE PENSIONI IN UN'OTTICA DI GENERE

G. Coccia – A. Mundo – N. Orrù
Prefazione Alessandra Servidori

PRESENTAZIONE

di **Alessandra Servidori**

Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Nel corso degli ultimi anni sono state introdotte nel sistema pensionistico italiano molte innovazioni, alcune delle quali hanno riguardato le lavoratrici. Le modifiche sono coerenti con il trend dell'invecchiamento della popolazione. A questo proposito, l'ultima previsione dell'Istituto nazionale di statistica (Istat) sulla popolazione con base 2007 ha indicato per il periodo 2010-2050: a) una crescita del tasso di fecondità da 1,37 ad 1,58; b) un aumento della speranza di vita di 5,9 anni per gli uomini e 5,4 per le donne, che porta i valori di fine periodo, rispettivamente, a 84,5 anni per gli uomini e a 89,5 per le donne; c) un flusso di immigrati poco inferiore a 200mila unità annue. Inoltre la crisi economica ha già prodotto e continuerà a produrre effetti di un qualche rilievo anche sul terreno della spesa pensionistica. In sostanza, gli scenari macroeconomici tracciati a suo tempo hanno subito delle variazioni. Il crollo del Pil (-5% nel 2009) poi ha determinato una anticipazione dei picchi di spesa attesi per il 2030-2035. Infatti, se diminuisce il Pil al denominatore e la spesa continua a crescere al numeratore, il rapporto aumenterà anch'esso. Così, la crisi, nel triennio 2008-2010, ha visto crescere l'incidenza della spesa di 1,4 punti percentuali (dal 13,9% al 15,3%). Nei prossimi anni (2001-2014) secondo la pubblicazione *Le tendenze di lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario*, della Ragioneria generale dello Stato (Dipartimento del Ministero dell'Economia e Finanze), il rapporto tra spesa pensionistica e Pil si assesterà ad un livello pari a circa il 15,4%, per poi flettere gradualmente fino al 15% nel 2026. Nei 15 anni successivi il rapporto spesa/Pil raggiungerà il livello massimo con il 15,5% nel periodo 2040-2043, quando la spesa in termini di Pil decrescerà rapidamente fino al 14,7% nel 2050.

La descrizione degli andamenti di medio-lungo periodo della spesa per pensioni in rapporto al Pil dimostra che il processo di riforma del sistema pensionistico è riuscito a compensare, sostanzialmente, i potenziali effetti della transizione demografica sulla spesa pubblica nei prossimi decenni. In questo quadro si evidenzia una significativa ricomposizione delle risorse per genere, con un incremento della quota complessivamente destinata alle donne. Ciò si deve prevalentemente all'aumento delle pensioni dirette femminili che scaturiscono dai più elevati tassi di occupazione previsti nella prima parte del periodo di previsione.

Tavola A – Previsione del tasso di occupazione in età 15-64 anni per sesso. (dati percentuali)

Tasso di occupazione	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060
maschi	69,7	67,7	70,7	72,8	74,4	74,7	74,4
femmine	45,3	46,1	51,2	55,0	57,2	58,6	59,7
totale	57,5	56,9	61,0	64,0	65,9	66,8	67,2

Fonte: Istat, 2008 – scenario base

Per quanto riguarda la dinamica delle pensioni indirette (reversibilità e superstite di assicurato) la crescita risulta significativamente più contenuta rispetto a quella delle pensioni dirette. Tale effetto è dovuto principalmente alla sostanziale indipendenza delle pensioni di reversibilità rispetto alla dinamica della mortalità. In particolare, l'aumento della speranza di vita, nella misura in cui coinvolge sia il titolare di pensione diretta che il suo superstite, non altera il periodo medio di godimento della pensione da parte di quest'ultimo.

La scomposizione della spesa pensionistica complessiva (pensioni dirette e indirette) per genere evidenzia una prevalenza della quota attribuita ai maschi per tutto il periodo considerato. La differenza, pari a 2,2 punti percentuali di Pil nel 2010, tende progressivamente ad assottigliarsi fino a raggiungere lo 0,6% del Pil nel 2060. Assai diversa è la distribuzione per sesso nell'ambito delle due tipologie considerate: la componente maschile risulta abbondantemente superiore a quella femminile per quanto attiene alla spesa per pensioni dirette ed ampiamente inferiore per quella relativa alle pensioni indirette. Ciò dipende da una pluralità di fattori, i più importanti dei quali sono:

- a) la più elevata partecipazione maschile al mercato del lavoro che determina una maggiore probabilità di conseguire una pensione diretta e conseguentemente di lasciare una pensione al superstite di sesso femminile;
- b) la maggiore longevità delle donne rispetto agli uomini (circa 5 anni);
- c) l'età della moglie mediamente più bassa di quella del marito.

Pertanto, il riallineamento della spesa pensionistica tra i due sessi è dovuto essenzialmente alla componente delle pensioni dirette dipendente dall'incremento dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne. Lo stesso riallineamento della spesa pensionistica fra i due generi risulta inoltre favorito dalla maggiore sopravvivenza delle donne: il che produce un "effetto rinnovo" (sostituzione fra pensioni di nuova decorrenza e pensioni cessate) più contenuto rispetto a quello dei maschi, rallentando così il processo di adeguamento degli importi medi dello stock di pensioni verso i livelli più bassi mediamente conseguenti al sistema contributivo.

In questo scenario, il precedente Governo ha promosso alcuni interventi di carattere strutturale (ci limitiamo solo a quelli tralasciando le misure di carattere straordinario a valere per i prossimi due-tre anni) rivolti a garantire l'equilibrio del sistema a fronte delle nuove condizioni venute a determinarsi:

- a) si è proceduto ad aggiornare i coefficienti di trasformazione (i moltiplicatori del montante contributivo ragguagliati all'età del pensionamento) ai nuovi andamenti demografici;
- b) si è introdotto, a partire dal 2013, l'aggancio automatico all'attesa di vita, rilevata dall'Istat, dell'età pensionabile prevista per le diverse tipologie di pensione, determinando così, un incremento del requisito anagrafico di 3-4 mesi ad ogni cadenza triennale. Nella legge di stabilità

(legge n.183 del 2011), in conseguenza di un impegno contenuto nella “lettera di intenti” presentata in sede Ue dal precedente Governo, è stata prevista una “norma di chiusura”, nel senso che, nel 2026, l’età minima per la pensione di vecchiaia sarà comunque pari – incluse le decorrenze – a 67 anni per uomini e donne;

- c) le decorrenze dei trattamenti pensionistici di anzianità (le c.d. finestre) sono state portate a 12 mesi per i dipendenti e 18 per gli autonomi a partire dalla data di maturazione del diritto. Nel caso dei trattamenti di anzianità conseguiti in ragione dell’anzianità contributiva (40 anni) a prescindere dall’età anagrafica, le decorrenze sono state posticipate di un mese per i soggetti che maturano il requisito nel 2012, due mesi e tre mesi per quelli che lo maturano rispettivamente nel 2013 e nel 2014. La spiegazione di tale misura risponde ad un preciso dato di fatto: gli appartenenti alla generazione del baby boom che hanno cominciato a lavorare presto o che hanno potuto riscattare lunghi periodi formativi, sono ora in grado di presentarsi in un’età inferiore ai 60 anni all’appuntamento con la pensione, avvalendosi del percorso dei 40 anni privo di qualunque requisito anagrafico;
- d) è stata predisposta una regolamentazione di tutela per i lavoratori dipendenti esposti a mansioni usuranti (lavori particolarmente disagiati, lavoro notturno, lavoro con ritmi vincolati, addetti al trasporto pubblico di persone) i quali – se in possesso dei requisiti previsti – avranno la possibilità di andare in pensione tre anni prima dei limiti previsti per il trattamento di anzianità (allo stato della legislazione 58 anni).

Molto importanti – e con un chiaro segno di genere – le misure finalizzate all’elevazione dell’età pensionabile. Nel sistema pensionistico italiano la pensione di vecchiaia – diversamente da quella di anzianità che ha regole uguali per ambedue i generi – era disciplinata secondo requisiti anagrafici diversi tra uomo (a 65 anni) e donna (a 60 anni). Questa differenza – ritenuta oggetto anche di discriminazione di genere – è in via di superamento secondo i seguenti criteri:

- a) per le dipendenti delle pubbliche amministrazioni l’allineamento uomini-donne a 65 anni avverrà già nel 2012;
- b) nell’impiego privato, per tante ragioni che attengono agli effetti della crisi sul mercato del lavoro e l’occupazione, le lavoratrici arriveranno a 65 anni secondo un percorso graduale che, iniziando nel 2014 andrà a regime nel 2026.

Quanto alla reversibilità, una prestazione che, per tanti motivi riguardanti soprattutto i trend demografici, interessa per una quota superiore al 90% le donne (che sopravvivono al coniuge) è stata introdotta una norma assai discutibile che tende a contrastare i c.d. matrimoni di comodo. Se un settantenne convola a giuste nozze con una signora (il discorso può essere invertito, a livello teorico) di età inferiore di venti o più anni, se dovesse morire prima che siano trascorsi dieci anni di matrimonio l’assegno di reversibilità si ridurrebbe del dieci per cento per ogni anno in meno. Tra i pensionati, a superare gli 80 anni vi sono ben 2,2 milioni di donne a fronte di 1,1 milioni di uomini. Praticamente il doppio.

Per come è composto il mercato del lavoro in Italia si verifica la particolare circostanza per cui – nei settori privati (nelle pubbliche amministrazioni i flussi si muovono diversamente, tanto che sono le donne che tendono ad uscire prima dal lavoro mediante il trattamento anticipato di anzianità) – gli uomini si avvalgono della pensione di anzianità, le donne di quella di vecchiaia. La spiegazione si trova osservando i requisiti richiesti per le due tipologie pensionistiche. Nel caso dell’anzianità è richiesto un requisito contributivo elevato (almeno 35 anni) a fronte di un’età minima che a regime, nel 2013, sarà di 61 anni per i dipendenti e di 62 per gli autonomi (al netto della c.d. finestra rispettivamente di 1 anno e di 18 mesi). Un’anzianità contributiva siffatta è

una prerogativa della componente forte del mercato del lavoro – gli uomini, appunto – mentre le donne hanno storie lavorative caratterizzate, spesso, da periodi di non lavoro o di attività interrotte e saltuarie. Ne deriva che le lavoratrici hanno maggiore possibilità di andare in pensione di vecchiaia, quando, a 60 anni (il requisito ora vigente e in via di trasformazione) sono sufficienti per la prestazione di vecchiaia, nel sistema retributivo, 20 anni di contribuzione. I dati statistici sono la prova evidente di questa realtà del mercato del lavoro, in conseguenza della quale se non si interviene anche sui requisiti anagrafici dell'anzianità insieme all'elevazione di quelle della vecchiaia delle donne, queste ultime rischieranno, nei fatti, di andare in quiescenza più tardi degli uomini, almeno nel periodo di transizione.

Nel corso del 2010, l'Inps ha liquidato 174.729 nuove pensioni di anzianità a lavoratori di cui 110.844 erano dipendenti con età media alla decorrenza di 58,3 anni e a 63.885 lavoratori autonomi con età media pari a 59,1 anni. Nel caso dei dipendenti il 75,9% erano maschi, gli autonomi il 79,8%. Tutti in larga maggioranza residenti nelle regioni del Centro-Nord. Nel caso della pensione di vecchiaia la composizione di genere si capovolge. Le donne sono il 67,9% se dipendenti, ad un'età media di 60,8 anni, il 64,3% se appartenenti alle categorie del lavoro autonomo (coltivatrici, artigiane e commercianti) a un'età media alla decorrenza di 61,6 anni. Le lavoratrici, poi, si collocano nelle fasce più basse. Si pensi che su oltre 4 milioni di pensioni integrate al minimo l'80,6% è erogato a donne.

Nei settori privati, le pensioni di importo più elevato sono generalmente quelle di anzianità (in prevalenza erogate a uomini) che combinano carriere piene e regolari con una bassa età di pensionamento. In proposito è utile sottolineare che i titolari di tali pensioni beneficiano di prestazioni di un ammontare mediamente doppio rispetto alle pensioni di vecchiaia (in prevalenza erogate a donne) con un periodo medio di fruizione della prestazione di circa 5-6 anni.

Per quanto riguarda la tutela della maternità e della cura dei figli, sul versante pensionistico l'ordinamento italiano prevede la copertura mediante contribuzione figurativa (che viene riconosciuta senza alcun onere economico a carico del lavoratore) durante l'interruzione obbligatoria per gravidanza e puerperio. L'accredito figurativo è esteso a tutti i periodi per i quali è prevista l'assenza obbligatoria (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) anche se collocati al di fuori di un determinato rapporto di lavoro ovvero quando la donna è priva di occupazione. In questo caso l'accredito è riservato soltanto a coloro che possono fare valere il requisito di 5 anni di anzianità contributiva acquisita in relazione all'effettiva attività lavorativa. Sono altresì coperti da contribuzione figurativa per la pensione i periodi d'interruzione facoltativa del lavoro per maternità della durata di sei mesi, anche frazionati, entro otto anni di vita del bambino. Sono comprese anche le assenze (permessi) dovute a malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Una forma di indennità di malattia è dovuta, a particolari condizioni, anche alle lavoratrici c.d. atipiche.

Una considerazione a parte merita la ripartizione per genere degli aderenti alle forme di previdenza complementare privata. Tale ripartizione risente in larga misura della composizione del mercato del lavoro, essendo nettamente prevalente, tra gli aderenti a ciascuna di queste forme, il numero degli uomini. Le donne sono il 33,3% degli iscritti ai Fondi negoziali, il 34,5% di quelli ai Fondi aperti, il 41,9% a quelle polizze individuali, il cui regime è equiparato a quello dei fondi, il 33,3% ai Fondi c.d. preesistenti perché istituiti prima della riforma del settore a partire dal 1993. In sostanza, le lavoratrici sembrano essere penalizzate anche nella possibilità di avvalersi delle tutele fornite dal c.d. secondo pilastro.

Il quadro delle tutele pensionistiche della maternità sembra, dunque, sufficientemente definito. In Parlamento sono giacenti alcune proposte di legge che prevedono un plafond di due anni – anche frazionati – di assenza dal lavoro coperta da contribuzione figurativa, durante la vita lavorativa, allo scopo di poter accudire i figli o svolgere attività di cura di parenti diretti, anziani e non autosufficienti. Ma su questi versanti, proprio perché è stato chiesto alle lavoratrici di rinunciare a vecchie forme di tutela (come l’“indennizzo” di un’età pensionabile più bassa a “risarcimento” di anni di lavoro di cura unito alla normale attività lavorativa) sarebbe giusto implementare il riconoscimento di nuove forma di tutela durante i passaggi cruciali della vita di lavoratrice e di donna.

MISURE DEL GOVERNO MONTI SULLA PREVIDENZA

Nel momento in cui andiamo in stampa (14 dicembre 2011, *n.d.r.*) il Governo Monti ha varato il decreto legge denominato “Salva Italia” che prevede all’art. 24 una ampia riforma del sistema con le seguenti principali modifiche.

Premessa

La **riforma della previdenza** è il **primo tassello** di una **riforma più completa** che riguarderà anche il **mercato del lavoro** (che dovrà recuperare efficienza ed efficacia nell’impiego delle risorse) e gli ammortizzatori sociali (oggi praticamente inesistenti per una gran parte di esso). L’insieme dei provvedimenti relativi alle pensioni abbraccia un’ottica di **lungo periodo**, ma orienta nell’immediato l’applicazione di principi di **equità, di trasparenza, di semplificazione e di solidarietà sociale**.

La necessità di un intervento di **accelerazione** e di **stabilizzazione** del quadro normativo non è esclusivamente dettata dagli **impegni esterni** che il Paese deve rispettare. Le regole previdenziali influenzano direttamente o indirettamente molte tra le decisioni fondamentali che gli individui assumono nel corso della loro vita. Se le regole cambiano continuamente, diventa difficile, a livello di scelte individuali, fare piani ragionati per il futuro con chiare implicazioni per la **qualità della vita dei singoli**. Anche a livello macroeconomico e sociale, l’impatto sulla crescita di sistema e sui saldi finanziari del medesimo, reso comunque incerto dalle variabili demografiche e finanziarie di contorno, non può essere continuamente in balia di aggiustamenti transitori e riforme parziali, pena l’instabilità di quello stesso sistema.

I **principi** su cui poggiano i provvedimenti del Governo in sintesi sono:

- l’affermazione del **metodo contributivo** come criterio di calcolo delle pensioni, in un’ottica di equità finanziaria, intragenerazionale e intergenerazionale;
- la previsione di un percorso predefinito di **convergenza** del trattamento previsto per **uomini e donne**;
- l’abbattimento delle posizioni di **privilegio**;
- la presenza di **clausole derogative** soltanto **per le fasce più deboli** e le categorie dei bisognosi;
- la **flessibilità** nell’età di pensionamento, che consente al lavoratore maggiori possibilità di scelta nell’anticipare o posticipare il ritiro dal mercato del lavoro, a fronte di una sua valorizzazione da parte datoriale e di una piena tutela del diritto alla scelta;
- la **semplificazione** e la **trasparenza** dei meccanismi di funzionamento del sistema, con l’abolizione delle finestre e di altri meccanismi che non rientrino esplicitamente nel modello contributivo.

I **pilastri** del modello che ne deriva hanno caratteristiche di uniformità e di innovazione:

- si **armonizzano** età, aliquote e modalità di calcolo delle prestazioni;
- si individuano **requisiti minimi** per accedere ai trattamenti previdenziali, in linea con la **speranza di vita** per le diverse fasce di età e in coerenza con gli altri ordinamenti europei;
- “**pensione di vecchiaia**” e “**pensione anticipata**” restano diritti ineludibili dei cittadini, il cui esercizio corrisponde non solo alla sussistenza di un requisito esogeno di “anzianità” o di “vecchiaia”, ma anche a scelte flessibili di opportunità personali.

Semplificazione, armonizzazione ed economicità devono caratterizzare anche le **strutture gestionali del sistema** (per esempio, attraverso l'accorpamento sinergico in un solo istituto delle gestioni previdenziali).

Dal punto di vista dell'impatto in aggregato, la scelta del criterio contributivo non solo sottende un trattamento equo *infra e tra* generazioni, ma costituisce altresì un metodo di calcolo che migliora **equità e sostenibilità finanziarie del sistema**. Libera altresì risorse, anche nel lungo termine, utilizzabili per operare sul piano delle **politiche di solidarietà sociale**.

Come imprescindibile corollario, l'insieme dei provvedimenti richiederebbe un segnale forte e autonomo di **adeguamento**, nei principi e nei criteri, da parte degli enti, delle **istituzioni** e degli **organi che non ne sarebbero toccati**. Inoltre, a fronte dei grandi sacrifici richiesti, una parte delle risorse risparmiate dovrebbe andare a specifiche misure a favore delle prospettive occupazionali dei giovani e delle donne, con interventi mirati e efficaci in tempi molto rapidi.

Infine, è intenzione varare un **programma** di iniziative di promozione della **cultura** del risparmio e dell'**accantonamento previdenziale**, per aiutare i giovani e i lavoratori ad effettuare scelte responsabili e consapevoli in materia di pensioni, anche nell'ambito di forme di pensionamento graduale.

A) Misure sulla transizione

- Dal 1° gennaio 2012 viene introdotto, secondo il meccanismo *pro rata*, il metodo **contributivo** di calcolo delle pensioni.
- L'età di pensionamento delle **lavoratrici dipendenti del settore privato** viene alzata a 62 anni e a 63 e sei mesi per quelle autonome, dal 1° gennaio 2012. L'equiparazione dell'età delle donne a quella degli uomini (66 anni per i dipendenti e 66 anni e sei mesi per gli autonomi) avviene entro il 2018, sempre tenendo conto della variazione della speranza di vita. Nel frattempo, dall'età 62 all'età 70 vige il pensionamento **flessibile**, con applicazione dei relativi coefficienti di trasformazione calcolati fino a 70 anni.
- Per gli **uomini** (e per le dipendenti pubbliche), la fascia di flessibilità è compresa tra 66 o 66,5 (età minima, oggi prevista per il pensionamento di vecchiaia) e 70 anni.
- A **tutti i requisiti anagrafici** si applicano gli **aumenti della speranza di vita** (già previsti), con decorrenza dal 2013 (3 mesi già stabiliti dalla legge n. 122/2010 nella sua prima attuazione).
- Permane il **requisito minimo dell'anzianità contributiva** di 20 anni previsto dal precedente ordinamento per la vecchiaia.
- Con l'obiettivo di aumentare la **trasparenza** e la comprensibilità del sistema, **si aboliscono le finestre di uscita, in quanto inglobate nei nuovi requisiti di accesso**. Vengono altresì abolite le pensioni di anzianità conseguibili attraverso le quote.
- L'**accesso “anticipato” alla pensione** è in ogni modo consentito con un'anzianità di **42 anni e 1 mese per gli uomini e di 41 anni e 1 mese per le donne**, anch'essa indicizzata alla longevità. Si

prevedono **penalizzazioni** percentuali (per esempio 2% per ogni anno di anticipo rispetto a 62 anni) sulla quota retributiva dell'importo della pensione, tali da costituire un effettivo disincentivo al pensionamento anticipato rispetto a quello di vecchiaia.

- Si prevede **l'aumento graduale delle aliquote contributive dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti**, che sono incrementate dello 0,3% fino a raggiungere il 22% (attualmente 20-21%)
- Si vara **la revisione delle aliquote contributive dei lavoratori autonomi agricoli**, portandole gradualmente al 22% e al 20% per le sole zone svantaggiate (sono state eliminate le differenziazioni delle aliquote per età).
- Vengono **aboliti i privilegi** ancora esistenti in ambito previdenziale, attraverso l'introduzione temporanea di un contributo di solidarietà per i pensionati e gli attivi che ancora avvantaggiati da precedenti regole di maggior favore rispetto a **quelle vigenti nell'AGO che non trovino giustificazioni oggettive**. Il contributo di solidarietà è proporzionato all'incidenza di tali regole di favore.
- Si favorisce la **totalizzazione dei contributi** versati dai lavoratori, eliminando l'ultimo ostacolo dei tre anni non riconosciuti.
- Per le **Casse Professionali**, che operano in regime di autonomia, si propone di **adottare un dispositivo** che impone alle casse medesime di adottare – **entro il termine di pochi mesi – provvedimenti** funzionali al riequilibrio di medio-lungo periodo dei conti, e ispirati al rispetto dell'equità intergenerazionale. In assenza di tali provvedimenti, si prevede anche per esse l'adozione del metodo contributivo pro rata dalla medesima data del primo gennaio 2012.
- Viene istituito un **Fondo per il finanziamento di politiche attive** per il lavoro (donne, giovani, ammortizzatori sociali), il cui finanziamento è previsto in euro 200 mln nel 2012, 300 nel 2013 e 1.500 dal 2014.

B) Sistema a regime (pensioni totalmente contributive, a partire circa dal 2035)

- Il sistema previdenziale segue il modello della **capitalizzazione virtuale**, con **formula contributiva**, flessibilità del pensionamento e coefficienti attuariali applicati alle diverse età della fascia flessibile (con **correzioni** rispetto all'età minima di accesso valide soltanto per i **lavori usuranti**).
- La regola è applicata uniformemente a tutti i lavoratori e incoraggia la permanenza in attività. Poiché il metodo restituisce, sotto forma di pensione, i contributi versati nel corso della vita lavorativa, l'anzianità minima deve essere tale da comportare un trattamento adeguato. Ciò potrà conseguirsi attraverso un minimo contributivo di almeno venti anni. Sempre a regime, dovrebbe prevedersi la possibilità di indicizzare la pensione al Pil pro-capite.

Vincoli finanziari e sostegno alla manovra

In conseguenza del vincolo finanziario stringente che opera sul bilancio pubblico per il biennio 2012/2013 e della necessità di riportare il sistema Paese in condizioni di stabilità e di equilibrio, viene inserito, per il prossimo biennio, il blocco parziale della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici, salvaguardando tuttavia le pensioni fino a 2 volte il minimo.

Nel quadro di questi problemi si colloca il pregevole contributo di G. Coccia, A. Mundo e N. Orrù, che, fotografando, nel loro saggio, l'universo delle pensioni "al femminile" hanno fornito una rappresentazione nitida dei problemi da affrontare. Per la prima volta il metodo auspicato e indicato dalla Commissione europea, di monitoraggio e studio dei dati disaggregati per genere maschio-femmina per grandi voci di politiche del welfare, è stato realizzato grazie all'impegno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del servizio attuariale di Inps e dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità: impegno che ha ratificato una forte alleanza delle persone che in

questi ambiti e funzioni hanno il compito di studiare i processi e fornire importanti contributi statistici alle istituzioni.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità
14 dicembre 2011

1. INTRODUZIONE: I DATI GENERALI

Gli italiani sono uno dei popoli con la più lunga aspettativa di vita d'Europa, oltre 2 anni in più rispetto alla media Ue: Secondo le più recenti stime Istat l'aspettativa di vita è vicina ai 78,5 anni per gli uomini; le italiane hanno un'aspettativa di vita ancora più lunga: 84 anni. Ma siamo anche uno dei Paesi con la più bassa età di pensionamento. Secondo i dati del *Transition of women and men from work to retirement*, Statistics in focus 97/2007 di Eurostat, l'età mediana effettiva di pensionamento è di oltre due anni più bassa rispetto alla media Ue. La donna italiana lavora meno a lungo e fa meno carriera rispetto all'uomo, versa meno contributi, percepisce redditi pensionistici sensibilmente inferiori a quelli dell'uomo, percepisce in prevalenza pensioni ai superstiti o prestazioni a carattere assistenziale a carico della fiscalità generale, risulta maggiormente esposta al rischio di povertà; inoltre vivendo in media più a lungo dell'uomo, corre un maggior rischio di vivere l'ultima parte della vita in stato di disabilità.

In questo studio si approfondisce l'analisi per genere dei dati provenienti dal Casellario centrale dei pensionati⁶, archivio amministrativo gestito dall'Inps, in cui sono raccolte le informazioni sulle prestazioni pensionistiche erogate da tutti gli enti previdenziali italiani, pubblici e privati. L'obiettivo è quello di illustrare, relativamente all'anno 2009, le diversità di genere tra le differenti forme previdenziali, evidenziando le peculiarità che contraddistinguono i due sessi sia in termini di prestazioni ricevute che di importi riscossi.

Nell'analisi vengono considerate le prestazioni pensionistiche di natura previdenziale (di base e integrative) e assistenziale. Tra le prestazioni di tipo previdenziale sono incluse le pensioni di vecchiaia e anzianità, di invalidità e inabilità, le pensioni ai superstiti e le rendite per infortunio sul lavoro. Tra le prestazioni assistenziali si considerano le pensioni agli invalidi civili, ai non vedenti civili e ai non udenti civili, le pensioni e gli assegni sociali e le pensioni di guerra.

Per quanto riguarda l'importo della pensione si fa riferimento a quello rilevato al 31 dicembre 2009, al lordo di eventuali trattenuti fiscali e contributive⁷; l'importo annuo di ciascuna pensione è dato dal prodotto tra l'importo mensile della pensione pagata al 31 dicembre 2009 ed il numero di mensilità per cui è prevista l'erogazione della pensione.

Tavola 1 – Pensionati e redditi pensionistici, complessivi e medi annui per sesso – Anno 2009 (importo complessivo in migliaia di euro, medio in euro)

Sesso	Numero pensionati	%	Importo complessivo annuo	%	Importo medio annuo	N.i
Maschi	7.859.537	47,0	141.699	55,9	18.029	119,0
Femmine	8.873.494	53,0	111.781	44,1	12.597	83,2
Totale	16.733.031	100,0	253.480	100,0	15.148	100

⁶Istituito con il D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1338, successivamente modificato dal D.L. 6 luglio 1978, n. 352, e dalla legge 22 marzo 1995, n. 85.

⁷L'importo complessivo non comprende l'importo degli assegni familiari, in quanto di natura non pensionistica.

Nel 2009 il numero dei beneficiari di trattamenti pensionistici è pari a 16.733.031 individui, per il 47% di sesso maschile (Tav. 1). Agli uomini spetta il 55,9% (pari a 141,7 milioni di euro) dell'importo complessivamente erogato, mentre alle donne spetta il restante 44,1% (111,8 milioni di euro); infatti, si rileva un forte divario tra l'importo medio annuo percepito da individui di sesso maschile (18.029 euro) e quello percepito da donne (12.597 euro).

Tavola 2 – Pensioni e relativo importo annuo, complessivo e medio, per sesso – Anno 2009 (importo complessivo in migliaia di euro, medio in euro)

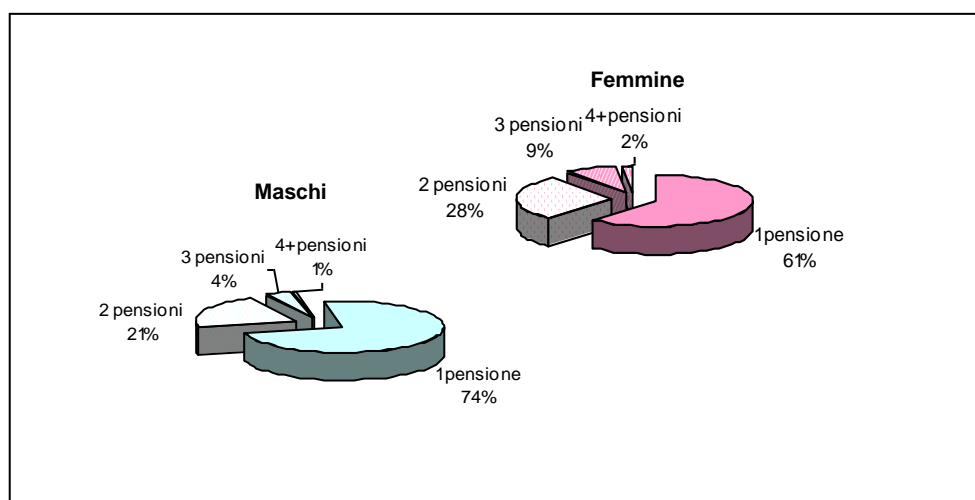
Sesso	Numero pensioni	%	Importo complessivo annuo	%	Importo medio annuo	N.i	N. pensioni/ N. pensionati
Maschi	10.363.587	43,5	141.699	55,9	13.673	128,6	1,3
Femmine	13.472.225	56,5	111.781	44,1	8.297	78,0	1,5
Totale	23.835.812	100	253.480	100	10.634	100	1,4

N.i. = numero indice

Ogni pensionato può percepire una o più pensioni: la media generale è di 1,4 pensioni per beneficiario (in particolare 1,3 per gli uomini e 1,5 per le donne). Il cumulo di trattamenti pensionistici, più frequente tra le donne, compensa, seppur solo parzialmente, la differenza degli importi medi dei singoli trattamenti, pari a 8.297 euro annui per le donne e 13.673 euro per gli uomini (Tav. 2).

La disaggregazione per numero di pensioni percepite (Fig. 1) evidenzia come la percentuale delle pensionate sia superiore a quella dei pensionati all'aumentare del numero di trattamenti.

Figura 1 – Pensionati per genere e numero di pensioni percepite - Anno 2009

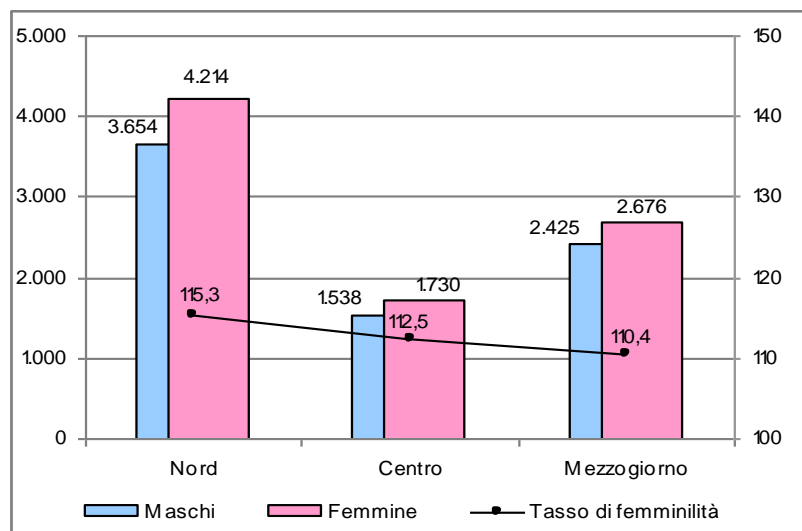


I beneficiari di una sola pensione sono, tra le donne, il 61%, mentre tra gli uomini raggiungono il 74%; coloro che beneficiano di due pensioni hanno pesi percentuali pari al 28% tra le donne e al 21% tra gli uomini, i beneficiari invece di tre o più pensioni sono pari all'11% tra le donne e ad appena il 5% tra gli uomini.

2. ANALISI TERRITORIALE

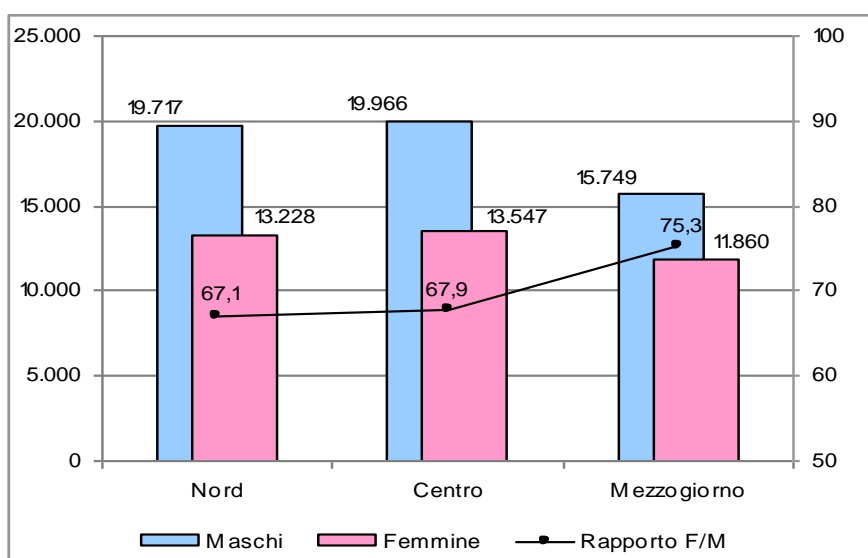
Esaminando il fenomeno dal punto di vista territoriale, si osserva una maggior presenza femminile nel Nord rispetto al Centro e al Mezzogiorno, mentre importi medi femminili più alti rispetto a quelli maschili si riscontrano nel Mezzogiorno.

Figura 2 – Pensionati per sesso e area geografica – Anno 2009
(valori in migliaia, rapporto in %)



Il maggior numero di percettori di trattamenti pensionistici si osserva nelle regioni del Nord, dove le donne ammontano a 4.214mila, superando di circa 600mila unità gli uomini, con un indice di femminilità (numero di pensionate per 100 pensionati) pari a 115,3%. La prevalenza delle pensionate è costante nelle altre ripartizioni geografiche, seppure attenuata numericamente, con tassi di femminilità rispettivamente pari a 112,5% nel Centro e a 110,4% nel Mezzogiorno (Fig. 2).

Figura 3 – Reddito pensionistico medio annuo per sesso e area geografica - Anno 2009
(importi in euro, rapporto in %)



Approfondendo i dati relativi al reddito pensionistico medio annuo, appare evidente il dislivello economico a favore degli uomini: il rapporto tra i redditi medi annui delle pensionate e quello dei pensionati è pari a 67,1 nel Nord, 67,9 nel Centro e 75,3 nel Mezzogiorno (Fig. 3).

Tavola 3 – Coefficienti di pensionamento grezzi e standardizzati per sesso e area geografica - Anno 2009

AREA GEOGRAFICA	Coefficiente di pensionamento grezzo per 1000 abitanti			Coefficiente di pensionamento standardizzato ^(a) per 1000 abitanti		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Nord	134,3	154,0	288,3	123,1	142,3	265,6
Centro	131,2	146,7	277,9	119,3	134,6	254,1
Mezzogiorno	116,5	128,2	244,7	119,1	137,0	256,2
Italia	127,5	143,6	271,1	121,1	139,1	260,5

(a) Per la standardizzazione dei coefficienti di pensionamento per età e sesso è stata utilizzata la popolazione italiana al Censimento 2001

Il coefficiente di pensionamento grezzo, dato dal rapporto tra pensionati e individui residenti, a livello nazionale è pari a 127,5 per mille per gli uomini e a 143,6 per mille per le donne, con differenze territoriali a svantaggio delle Regioni del Mezzogiorno (Tav. 3).

Per tenere conto della struttura della popolazione residente è opportuno ricorrere al coefficiente di pensionamento standardizzato, che presenta valori pari a 121,1 per mille uomini e 139,1 per mille donne. Il coefficiente più alto si riscontra per le donne nelle Regioni del Nord (142,3 per mille), mentre il valore più basso è presente tra gli uomini nel Mezzogiorno (119,1 per mille).

Ordinando la popolazione dei pensionati per decile di reddito pensionistico, al fine di una misurazione della disuguaglianza dei redditi da pensione (Tav. 4), si osserva che il valore del primo decile, al di sotto del quale rimane il 10% dei beneficiari più poveri, varia per le femmine da un minimo di 3.570,58 euro del Mezzogiorno ad un massimo di 5.690,62 euro nel Nord e per i maschi da un minimo di 3.828,76 euro nel Mezzogiorno ad un massimo di 6.889,22 euro nel Nord. Per quanto riguarda il valore dell'ultimo decile, sopra il quale rimane il 10% più ricco dei pensionati, si rileva che gli importi più bassi spettano sempre alle femmine del Mezzogiorno (22.472,71 euro) mentre quelli più alti riguardano i maschi del Centro (35.188,92).

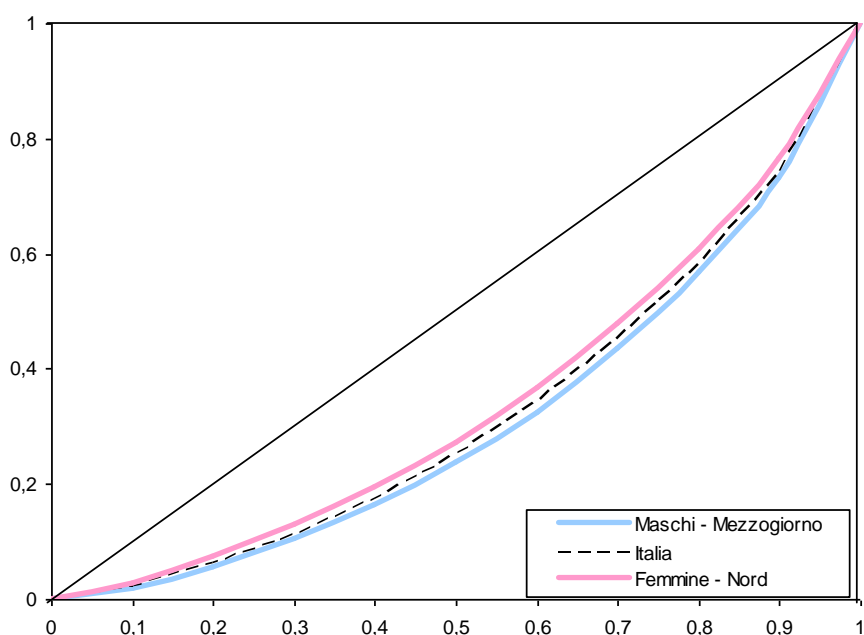
Il coefficiente di Gini, che misura la concentrazione nella distribuzione dei redditi per sesso e area geografica, indica una maggiore concentrazione dei redditi tra i pensionati maschi del Mezzogiorno, mentre una maggiore disuguaglianza si nota tra le pensionate del Nord.

Tavola 4 – Redditi pensionistici annui: importi dei decili per area geografica - Anno 2009 (valori in euro)

REGIONI	IMPORTO DEI DECILI									COEFF. GINI %
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
	Maschi									
Italia	5.950,88	8.273,07	10.875,67	13.449,93	15.968,03	18.533,84	21.537,10	25.578,02	32.462,04	35,84
Nord	6.889,22	10.127,91	13.019,37	15.314,78	17.377,23	19.614,40	22.367,41	26.181,09	33.323,42	32,89
Centro	5.950,88	8.994,05	11.561,29	14.067,04	16.616,34	19.478,55	22.876,23	27.293,63	35.188,92	36,97
Mezzogiorno	3.828,76	6.463,47	8.370,96	10.358,66	12.503,53	15.493,40	18.870,41	23.226,71	29.546,27	38,41
	Femmine									
Italia	5.104,97	5.950,88	7.406,23	8.668,79	10.659,87	13.154,18	15.158,91	18.325,31	23.578,23	34,41
Nord	5.690,62	5.950,88	7.568,60	9.400,82	11.615,36	13.507,39	15.612,09	18.709,60	23.555,35	32,83
Centro	5.312,58	5.950,88	7.544,42	8.977,92	11.231,87	13.363,08	15.675,26	19.232,33	25.133,68	35,67
Mezzogiorno	3.570,58	5.950,88	6.412,64	7.568,60	9.255,35	11.549,98	13.564,33	16.704,41	22.472,71	35,60
	Maschi e femmine									
Italia	5.621,20	6.762,08	8.538,91	10.635,30	13.222,04	15.395,51	18.252,65	21.991,19	28.043,99	36,13
Nord	6.050,33	7.659,05	9.547,45	12.100,40	14.183,00	16.367,26	19.022,12	22.494,55	28.319,07	34,23
Centro	5.664,48	7.116,85	9.003,64	11.242,53	13.569,08	16.002,74	19.165,38	23.426,78	30.172,22	37,42
Mezzogiorno	3.726,84	6.286,88	7.700,26	9.056,44	10.749,44	13.380,51	15.930,41	19.923,01	26.290,16	37,43

La curva di Lorenz della Fig. 4 rappresenta graficamente i suddetti valori minimi e massimi del coefficiente di Gini per sesso e area geografica.

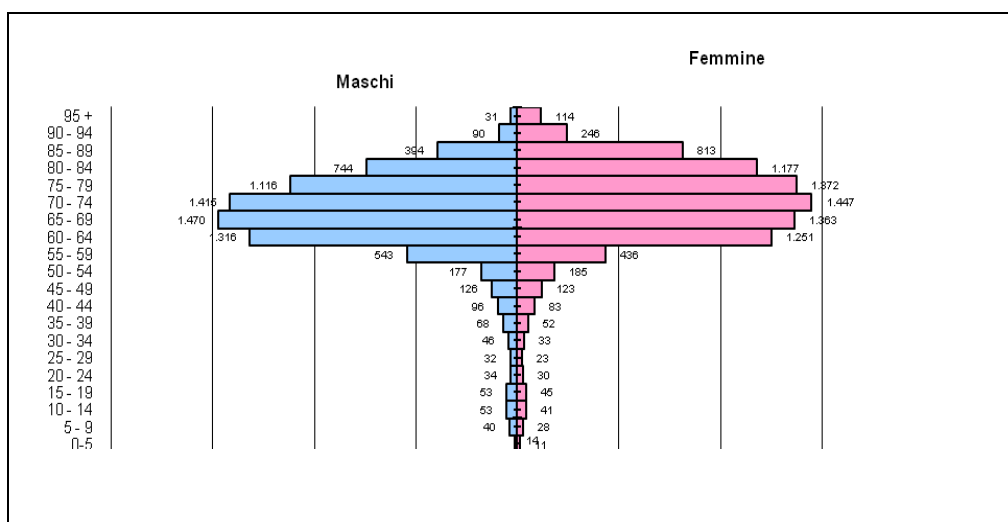
Figura 4 – Curva di Lorenz dei redditi pensionistici per area geografica e sesso - Anno 2009



3. ANALISI PER ETÀ DEI PENSIONATI

L'analisi della distribuzione per classe di età e sesso evidenzia una maggiore presenza di pensionate nelle classi di età più elevate: il 26,5% di esse ha più di 80 anni, mentre gli uomini che ricadono nella stessa classe di età rappresentano il 16% del totale dei pensionati. La classe di età in cui si concentra la maggior parte dei beneficiari (Fig. 5) è quella compresa tra i 65 e 79 anni, con 4.182mila pensionate (47,1%) e 4.001mila pensionati (50,9%).

Figura 5 – Piramide delle età dei pensionati - Anno 2009



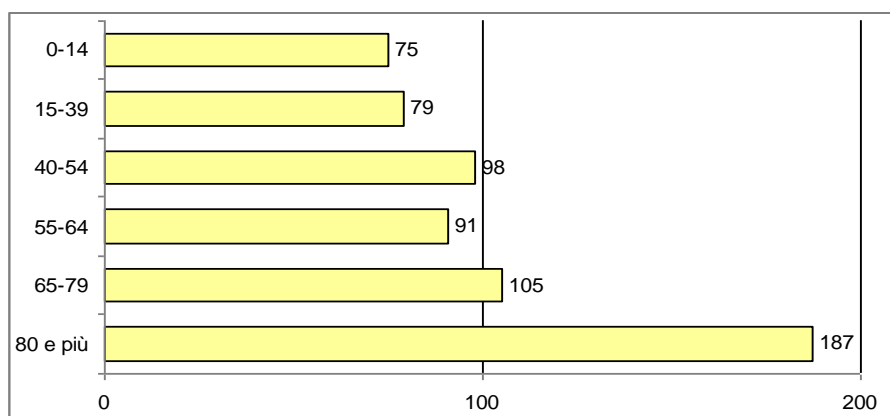
I redditi pensionistici medi più elevati sono percepiti dai maschi nella classe di età 55-64 anni (Numero indice 117,4) e tra le pensionate femmine nella classe di età 80 e più anni (Numero indice 114,1), età in cui insorgono patologie invalidanti che danno luogo ad indennità di accompagnamento che si aggiungono ai redditi previdenziali.

Tavola 5 – Pensionati, pensioni e importo complessivo e medio delle pensioni, redditi pensionistici per età - Anno 2009

Classi di età	Numero Pensionati	%	Numero Pensioni	%	Importo complessivo	Importo Medio reddito pensionistico	N.i	Importo medio pensioni	N.i
Maschi									
0-14	107.291	1,4	163.754	1,6	413.852	3.857,28	21,4	2.527,28	18,5
15-39	232.245	3,0	327.097	3,2	1.319.818	5.682,87	31,5	4.034,94	29,5
40-54	399.442	5,1	532.554	5,1	3.677.687	9.207,06	51,1	6.905,75	50,5
55-64	1.859.012	23,7	2.163.421	20,9	39.336.949	21.160,14	117,4	18.182,75	133,0
65-79	4.001.318	50,9	5.167.787	49,9	75.147.281	18.780,63	104,2	14.541,48	106,4
80 e più	1.259.605	16,0	2.008.143	19,4	21.794.443	17.302,60	96,0	10.853,03	79,4
Non ripartibili	624	0,0	831	0,0	8.649	13.859,85	76,9	10.407,40	76,1
Totale	7.859.537	100,0	10.363.587	100,0	141.698.678	18.028,88	100,0	13.672,74	100,0
Femmine									
0-14	80.022	0,9	119.106	0,9	299.368	3.741	29,7	2.513	30,3
15-39	184.287	2,1	258.619	1,9	1.034.320	5.613	44,6	3.999	48,2
40-54	390.464	4,4	517.806	3,8	3.086.102	7.904	62,7	5.960	71,8
55-64	1.686.319	19,0	2.045.420	15,2	22.366.852	13.264	105,3	10.935	131,8
65-79	4.182.260	47,1	5.882.231	43,7	51.214.193	12.246	97,2	8.707	104,9
80 e più	2.349.904	26,5	4.648.671	34,5	33.777.541	14.374	114,1	7.266	87,6
Non ripartibili	238	0,0	372	0,0	2.981	12.523	99,4	8.012	96,6
Totale	8.873.494	100,0	13.472.225	100,0	111.781.355	12.597	100,0	8.297	100,0
Maschi e femmine									
0-14	187.313	1,1	282.860	1,2	713.219	3.808	25,1	2.521	23,7
15-39	416.532	2,5	585.716	2,5	2.354.138	5.652	37,3	4.019	37,8
40-54	789.906	4,7	1.050.360	4,4	6.763.789	8.563	56,5	6.439	60,6
55-64	3.545.331	21,2	4.208.841	17,7	61.703.801	17.404	114,9	14.661	137,9
65-79	8.183.578	48,9	11.050.018	46,4	126.361.474	15.441	101,9	11.435	107,5
80 e più	3.609.509	21,6	6.656.814	27,9	55.571.983	15.396	101,6	8.348	78,5
Non ripartibili	862	0,0	1.203	0,0	11.629	13.491	89,1	9.667	90,9
Totale	16.733.031	100,0	23.835.812	100,0	253.480.033	15.148	100,0	10.634	100,0

Una rappresentazione sintetica della situazione delle pensionate è data dal tasso di femminilità (numero di pensionate per 100 pensionati) per classe di età. Questo indicatore, illustrato graficamente nella Fig. 6, evidenzia un andamento crescente (con la sola eccezione tra le classi 40-54 e 55-64) da un valore minimo di 75 femmine ogni 100 maschi nella classe 0-14, a un valore massimo nella classe 80 e più anni in cui le pensionate risultano essere quasi il doppio dei pensionati (187%).

Figura 6 – Tasso di femminilità dei pensionati per classi di età - Anno 2009



4. ANALISI DEL REDDITO PENSIONISTICO

Come già accennato nei paragrafi precedenti, un individuo può essere percettore di più pensioni, per cui, oltre all'importo medio delle singole pensioni, è importante analizzare il reddito medio pensionistico per individuo. Dall'analisi della distribuzione per classi di reddito pensionistico e sesso, si rileva una maggiore presenza dei maschi nelle classi di reddito più elevate.

Il 22,9% dei pensionati maschi, corrispondente a circa 1,8 milioni di individui, percepisce pensioni con importi superiori ai 2.000 euro mensili: ad essi viene erogato il 46,1% dell'importo complessivo dei maschi con un reddito medio annuo pensionistico pari a 36.341 euro. Le pensionate con importi superiori a 2.000 euro mensili sono invece il 9,2%, cui viene destinato il 23,4% dell'importo complessivo delle femmine: esse presentano un reddito medio annuo pari a 32.088 euro (Tavola 6).

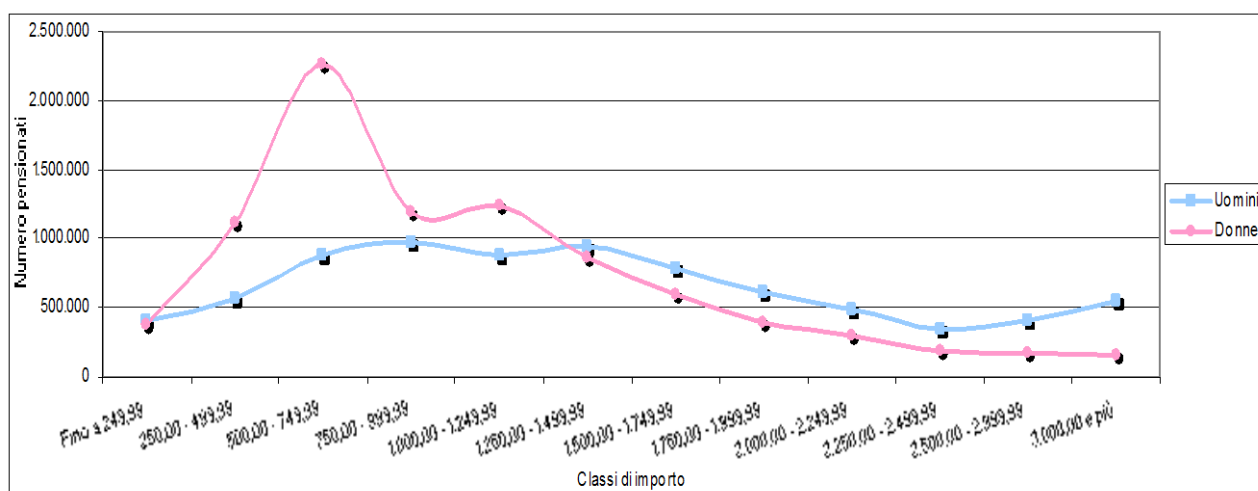
Nelle classi di reddito inferiori a 500 euro mensili, è presente il 16,8% delle pensionate donne, cui viene destinato il 5,1% dell'importo complessivamente erogato alle femmine. Nella stessa classe di reddito pensionistico si riscontra il 12,4% degli uomini che ricevono il 2,2% dell'importo complessivo dei pensionati maschi.

Tavola 6 – Pensionati e redditi pensionistici complessivi e medi annui, per sesso e classe di età - Anno 2009
(importo complessivo in migliaia di euro, medio in euro)

Classi di reddito pensionistico mensile	Numero Pensionati	%	Importo complessivo	%	Importo medio reddito pensionistico
Maschi					
Fino a 499,99	973.476	12,4	3.049.817	2,2	3.132,91
500,00 - 999,99	1.856.514	23,6	16.695.497	11,8	8.992,93
1.000,00 - 1.499,99	1.822.695	23,2	27.376.823	19,3	15.019,97
1.500,00 - 1.999,99	1.408.258	17,9	29.212.718	20,6	20.743,87
2.000 e più	1.798.594	22,9	65.363.823	46,1	36.341,62
Totale	7.859.537	100,0	141.698.678	100,0	18.028,88
Femmine					
Fino a 499,99	1.491.766	16,8	5.689.705	5,1	3.814,07
500,00 - 999,99	3.468.237	39,1	28.712.513	25,7	8.278,71
1.000,00 - 1.499,99	2.113.559	23,8	30.919.077	27,7	14.628,92
1.500,00 - 1.999,99	983.180	11,1	20.251.949	18,1	20.598,41
2.000 e più	816.752	9,2	26.208.111	23,4	32.088,21
Totale	8.873.494	100,0	111.781.355	100,0	12.597,22

Le differenze tra i due sessi nella distribuzione per classe di reddito pensionistico vengono evidenziate nella Fig. 7, in cui la linea femminile ha un andamento molto meno uniforme rispetto a quella maschile con un evidente picco nelle classi di reddito più basse (inferiori ai 1.000 euro mensili); nelle classi di reddito intermedie le due linee mostrano lo stesso andamento mantenendosi costantemente distanti per poi allontanarsi nuovamente nelle ultime due classi di reddito (superiori ai 2.500 euro mensili).

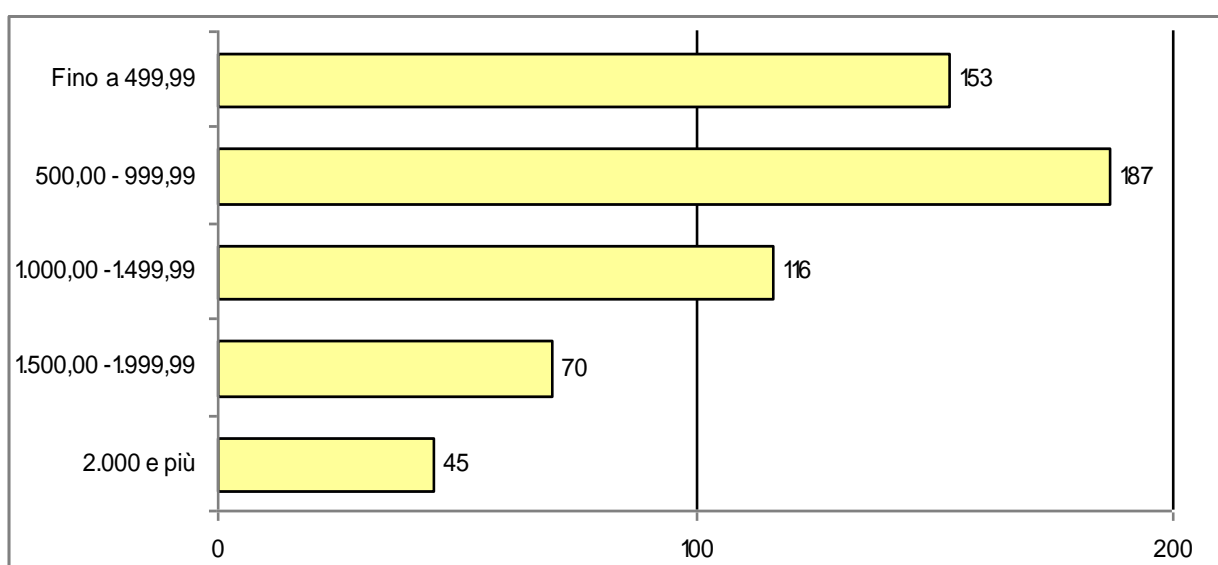
Figura 7 – Distribuzione dei pensionati per classi di reddito pensionistico e sesso – Anno 2009



Il tasso di femminilità per classe di reddito mensile presenta, dalla seconda classe di reddito, un andamento fortemente decrescente partendo da un valore pari a 187 femmine ogni 100 maschi e arrivando, nell'ultima classe di reddito, ad un valore pari a 45 (Fig. 8).

Il rapporto si avvicina al valore di equità (pari a 100) nella classe di reddito tra i 1.000,00 e i 1.499,99 euro mensili per scendere bruscamente al 70% nella classe immediatamente successiva.

Figura 8 – Tasso di femminilità dei pensionati per classi di importo mensile dei redditi pensionistici. Anno 2009



5. ANALISI PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO

Il sistema previdenziale è un meccanismo che trasferisce risorse correntemente prodotte dalla popolazione attiva a favore dei soggetti che: a) hanno cessato l'attività lavorativa per ragioni di età anagrafica (pensioni di vecchiaia) o di età contributiva (pensioni di anzianità); b) non sono più in grado di partecipare al processo produttivo per una sopravvenuta incapacità lavorativa (pensioni di invalidità); c) pur non avendo mai fatto parte della forza lavorativa, sono legati da rapporti familiari con persone decedute che hanno fatto parte della forza lavoro (pensioni ai superstiti); d) sono sprovvisti di qualunque forma di reddito e non sono in grado di lavorare (pensioni assistenziali).

I trattamenti sono classificati in tre gruppi:

- Pensioni invalidità, vecchiaia e superstiti;
- Pensioni indennitarie;
- Pensioni assistenziali.

Le pensioni di Invalidità, vecchiaia e superstiti (Ivs), nel loro complesso, non evidenziano particolari differenze di genere; infatti il 78,2% delle pensioni erogate a donne sono di tipo Ivs, contro il 77,8% di quelle erogate a uomini (Tavola 7).

Studiando le tipologie all'interno delle pensioni Ivs si notano invece significative difformità. Il 64,9% delle pensioni erogate a uomini sono di vecchiaia, con importi pari all'85,6% dell'importo complessivo, mentre solo il 39,8% delle pensioni erogate a donne sono di vecchiaia, con importi pari al 51,1% dell'importo complessivo delle pensioni a titolarità femminile.

Solo il 6,0% delle pensioni di titolarità maschile sono erogate ai superstiti, al contrario quelle di titolarità femminile sono erogate per il 31,8% alle superstiti, con importi che arrivano al 51,1% dell'importo complessivo erogato a donne.

Differenze rilevanti si riscontrano anche per le pensioni indennitarie, la cui incidenza sul totale delle pensioni erogate a uomini è quasi il quadruplo di quella sulle pensioni alle donne (rispettivamente 6,5% e 1,7%). Le pensioni assistenziali rappresentano invece il 20,1% dei trattamenti di cui beneficiano le pensionate, a fronte di un'incidenza del 15,6% per i pensionati. Gli importi medi annui più elevati si individuano per le pensioni di vecchiaia, con valori, rispettivamente di 18.027 euro per i pensionati e 10.646 euro per le pensionate.

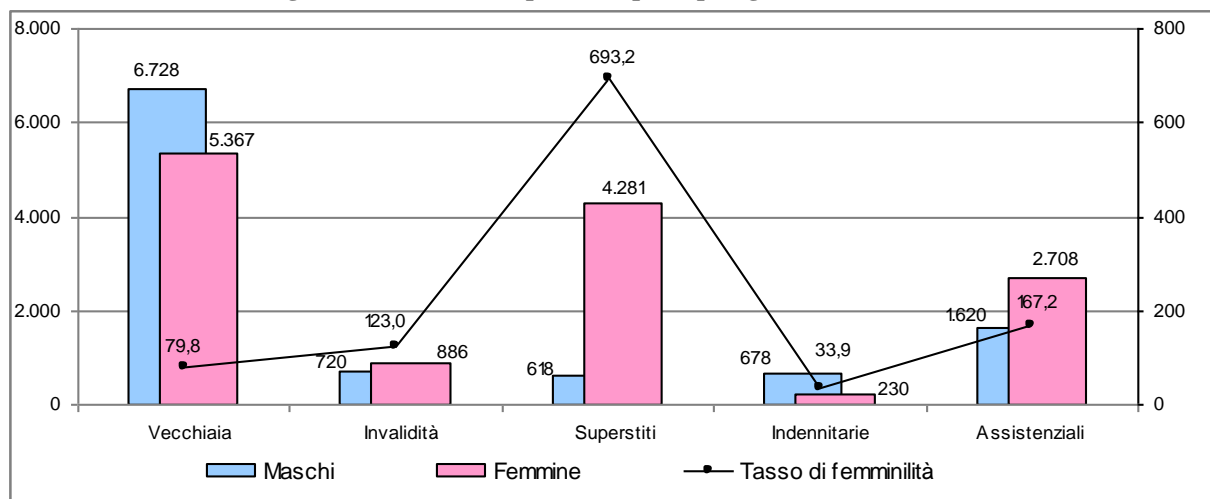
Gli importi medi più bassi, invece, sono relativi alle pensioni indennitarie per i maschi (4.316 euro) e alle pensioni di guerra (3.211 euro) per le donne.

Tavola 7 – Pensioni e relativo importo annuo, complessivo e medio, per sesso e tipologia di pensione. Anno 2009 (importi in euro)

TIPOLOGIE DI PENSIONE	Maschi				Femmine				Maschi e femmine			
	Numero	%	Importo medio		Numero	%	Importo medio		Numero	%	Importo medio	
			V.A.	N.I.			V.A.	N.I.			V.A.	N.I.
Ivs	8.066.054	77,8	16.247,93	118,8	10.534.120	78,2	9.254,13	111,5	18.600.174	78,0	12.287,03	115,5
<i>Vecchiaia</i>	6.728.172	64,9	18.026,89	131,8	5.366.731	39,8	10.645,69	128,3	12.094.903	50,7	14.751,72	138,7
<i>Invalidità</i>	720.266	6,9	9.133,91	66,8	885.966	6,6	6.341,58	76,4	1.606.232	6,7	7.593,72	71,4
<i>Superstiti</i>	617.616	6,0	5.164,76	37,8	4.281.423	31,8	8.112,52	97,8	4.899.039	20,6	7.740,90	72,8
Indennitarie	677.790	6,5	4.316,22	31,6	229.711	1,7	6.748,17	81,3	907.501	3,8	4.931,81	46,4
Assistenziali	1.619.743	15,6	4.764,02	34,8	2.708.394	20,1	4.706,52	56,7	4.328.137	18,2	4.728,04	44,5
<i>Invalidità civile</i>	1.253.995	12,1	4.461,78	32,6	1.948.222	14,5	4.792,22	57,8	3.202.217	13,4	4.662,82	43,8
<i>Pensioni sociali</i>	254.447	2,5	5.054,44	37,0	548.585	4,1	4.979,01	60,0	803.032	3,4	5.002,91	47,0
<i>Guerra</i>	111.301	1,1	7.505,31	54,9	211.587	1,6	3.210,92	38,7	322.888	1,4	4.691,22	44,1
Totale	10.363.587	100,0	13.672,74	100,0	13.472.225	100,0	8.297,17	100,0	23.835.812	100,0	10.634,42	100,0

L'indice di femminilità, illustrato nella figura 9, evidenzia un maggior peso delle donne rispetto agli uomini delle pensioni assistenziali, di invalidità e ai superstiti per le quali l'indice rasenta il 700%.

Figura 9 – Numero di pensioni per tipologia e sesso. Anno 2009



Passando ad esaminare le varie tipologie di pensionato (Tavola 8), si osserva che i pensionati di sole pensioni di vecchiaia, che rappresentano il 65,7% delle pensioni erogate agli uomini e il 36,8% di quelle erogate alle donne, percepiscono importi medi rispettivamente di 20.163 euro annui i primi e di 11.955 euro annui le seconde; il corrispondente rapporto degli importi medi femminili su quelli maschili risulta pari al 59,3%, come illustrato nella figura 10. Per i beneficiari di pensioni ai superstiti risultano indicatori completamente ribaltati: infatti mentre la percentuale di pensionati ai superstiti sul complesso dei pensionati risulta pari all'1,4% per i maschi, lo stesso indicatore sale al 15,4% per le femmine, i cui importi medi risultano quasi il doppio (186,5%) rispetto a quelli degli uomini.

I pensionati di sole pensioni di invalidità o indennitarie sono più numerosi tra gli uomini che tra le donne, mentre quelli che beneficiano di prestazioni di tipo assistenziale sono più presenti tra le donne rispetto agli uomini; gli importi medi dei pensionati di tipo indennitario o assistenziali sono pressoché analoghi tra i due sessi, mentre le pensionate di invalidità hanno importi medi pari al 76,1% di quelli erogati ai pensionati di invalidità di sesso maschile.

Esaminando le altre tipologie pensionati, che beneficiano di pensioni di tipo misto, si osserva un prevalenza femminile in quelle di tipo lvs e lvs+assistenziali e una prevalenza maschile nella altre due; gli importi medi sono sempre maggiori tra i maschi rispetto alle femmine tranne nella tipologia "Altro", che raccoglie beneficiari di pensioni di tipo indennitarie+assistenziali e lvs+indennitarie+assistenziali, in cui il rapporto tra gli importi medi femminili e quelli maschili risulta pari a 104,4%.

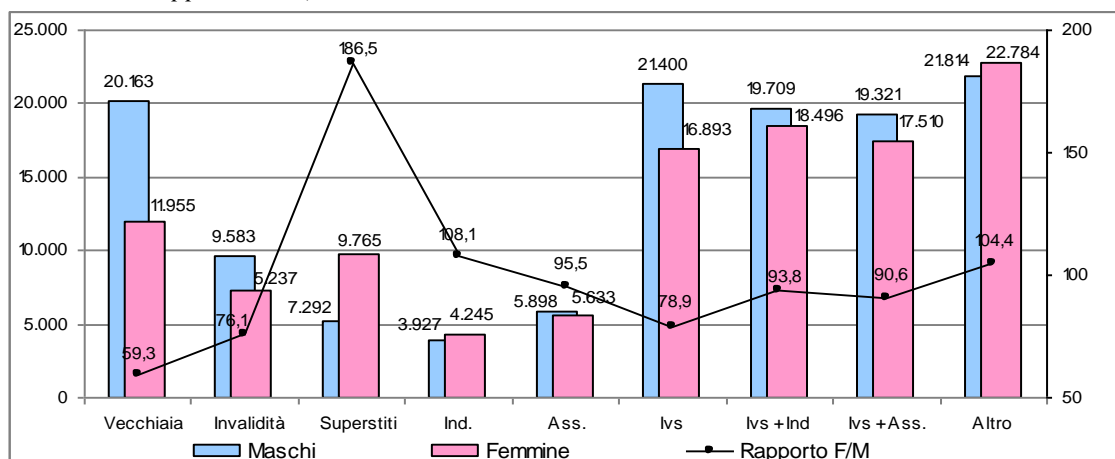
Tavola 8 – Pensionati e relativo importo annuo, complessivo e medio, per sesso e tipologia di pensione. Anno 2009

Tipologie	Numero pensionati	%	Importo complessivo annuo (migliaia di euro)	%	Importo medio annuo (euro)	Numero indice
Maschi e femmine						
Vecchiaia	8.433.087	50,4	143.204.125	56,5	16.981,22	112,1
Invalità	647.184	3,9	5.599.962	2,2	8.652,81	57,1
Superstiti	1.482.142	8,9	13.960.349	5,5	9.419,04	62,2
Indennitarie	225.798	1,3	899.083	0,4	3.981,80	26,3
Assistenziali	1.466.521	8,8	8.403.661	3,3	5.730,34	37,8
Ivs	1.902.743	11,4	33.550.736	13,2	17.632,83	116,4
Ivs + Indennitarie	573.527	3,4	11.121.974	4,4	19.392,24	128,0
Ivs + Assistenziali	1.903.045	11,4	34.543.346	13,6	18.151,62	119,8
Altro	98.984	1,3	2.196.797	1,6	22.193,45	123,1
Totale	16.733.031	100,0	253.480.033	100,0	15.148,48	100,0
Maschi						
Vecchiaia	5.163.752	65,7	104.117.802	73,5	20.163,21	111,8
Invalità	384.369	4,9	3.683.431	2,6	9.583,06	53,2
Superstiti	113.291	1,4	593.285	0,4	5.236,82	29,0
Indennitarie	186.626	2,4	732.796	0,5	3.926,55	21,8
Assistenziali	540.601	6,9	3.188.320	2,3	5.897,73	32,7
Ivs	312.265	4,0	6.682.605	4,7	21.400,43	118,7
Ivs + Indennitarie	423.853	5,4	8.353.671	5,9	19.708,89	109,3
Ivs + Assistenziali	674.537	8,6	13.032.653	9,2	19.320,89	107,2
Altro	60.243	0,8	1.314.115	0,9	21.813,58	121,0
Totale	7.859.537	100,0	141.698.678	100,0	18.028,88	100,0
Femmine						
Vecchiaia	3.269.335	36,8	39.086.324	35,0	11.955,44	94,9
Invalità	262.815	3,0	1.916.530	1,7	7.292,32	57,9
Superstiti	1.368.851	15,4	13.367.064	12,0	9.765,17	77,5
Indennitarie	39.172	0,4	166.287	0,1	4.245,05	33,7
Assistenziali	925.920	10,4	5.215.342	4,7	5.632,61	44,7
Ivs	1.590.478	20,2	26.868.132	19,0	16.893,12	134,1
Ivs + Indennitarie	149.674	1,7	2.768.302	2,5	18.495,55	146,8
Ivs + Assistenziali	1.228.508	13,8	21.510.693	19,2	17.509,61	139,0
Altro	38.741	0,5	882.681	0,6	22.784,17	180,9
Totale	8.873.494	100,0	111.781.355	100,0	12.597,22	100,0

Gli importi medi delle pensioni di tipo Ivs erogate a uomini sono infatti il 75,6% superiori a quelle erogate a donne. All'interno delle Ivs, andamento simile si riscontra per le pensioni di vecchiaia, erogate per il 55,6% a pensionati, a cui spetta il 68,0% dell'importo complessivo per questa di tipologia di trattamento pensionistico. Alle pensionate va la titolarità del restante 44,4% delle pensioni di vecchiaia, con importi pari al 32,0% sull'importo complessivo. Anche in questo caso si riscontra una sensibile differenza tra gli importi medi a favore degli uomini, che superano del 69,3% quelli delle donne.

Alle pensionate spetta anche il maggior numero di pensioni di invalidità (55,2%), che non si accompagna ad una maggior quota degli importi complessivi (46,1%); anche per le pensioni ai superstiti gli importi medi degli uomini superano quelli delle donne, precisamente del 44,0%.

Figura 10 – Importi dei redditi pensionistici medi per tipologia di pensionato e sesso. Anno 2009 (importi in euro, rapporto in %)



Le pensioni ai superstiti evidenziano una forte maggioranza femminile: le donne sono titolari dell'87,4% dei trattamenti, con importi complessivi pari al 91,6% del totale, inoltre ricevono importi medi annui più elevati del 36,3% rispetto agli uomini (Fig. 10).

Le pensioni indennitarie sono erogate per il 74,7% a uomini, con importi complessivi pari al 65,4% del totale. Anche in questo caso si rilevano importi medi maggiori per le pensionate: 8748 euro rispetto a 4316 euro (+36,0%).

La distribuzione per sesso delle pensioni assistenziali infine evidenzia una maggioranza femminile (il 62,6% del totale), con importi complessivi pari al 62,3% del totale e importi medi sostanzialmente uguali tra maschi e femmine.

6. ANALISI TEMPORALE

Nel 2009 sono state erogate 23,8 milioni di prestazioni pensionistiche, per un importo medio annuo di 10.634 euro. L'importo complessivo annuo delle prestazioni pensionistiche previdenziali e assistenziali è stato di 253.480 milioni, in aumento del 5,1% rispetto al 2008.

La spesa pensionistica ha pesato sul Pil per il 16,68%, a fronte del 15,38% del 2008 e del 15,07% nel 2007; ha raggiunto un livello record di incidenza anche a causa del calo del Prodotto interno nel 2009 per la crisi economica.

Relativamente alla dinamica temporale degli ultimi nove anni, rispetto a periodi pregressi, si nota una fase di sostanziale stabilità del rapporto attorno al 13,5% con oscillazioni contenute in poco più di mezzo punto percentuale.

Le ragioni della stabilizzazione del rapporto fra spesa pensionistica e Pil sono riconducibili agli interventi normativi di modifica dei requisiti minimi di accesso al pensionamento, sia di anzianità che di vecchiaia, unitamente all'introduzione del meccanismo delle "finestre" di uscita. Questi interventi hanno contribuito a rallentare la dinamica del numero delle pensioni. Il nuovo sistema di calcolo contributivo ha svolto un ruolo solo marginale nel determinare l'andamento della spesa pensionistica. Infatti, esso ha riguardato una platea di beneficiari numericamente esigua.

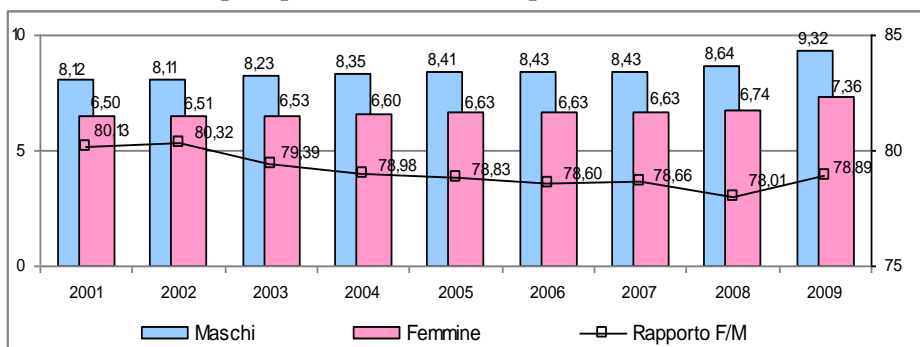
In questo paragrafo, per analizzare l'andamento temporale delle pensioni, sono utilizzati tre diversi indicatori disaggregati per genere:

- l'incidenza della spesa pensionistica sul Pil;
- il tasso di pensionamento;
- il rapporto percentuale tra l'importo medio annuo del reddito pensionistico della pensione e

il Pil per abitante.

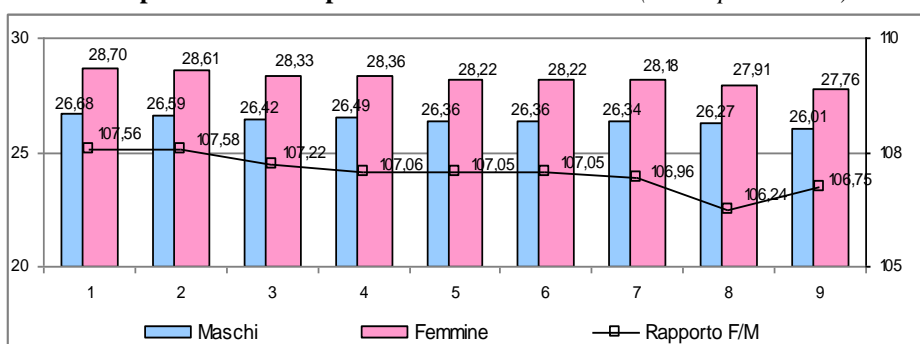
Nel periodo 2001-2009 l'incidenza della spesa per pensioni erogate agli uomini sul Pil è costantemente maggiore di quella erogata alle donne, passando da 8,12% nel 2001 a 9,32% nel 2009; questo indicatore assume per le donne valori che vanno da 6,50% a 7,36% (Fig. 11).

Figura 11 – Incidenza della spesa pensionistica sul Pil, per sesso. Anni 2001-2009 (valori percentuali)



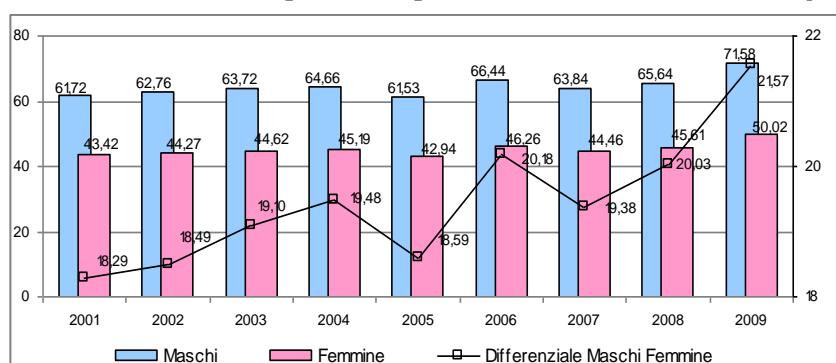
Il tasso di pensionamento (rapporto tra numero di pensionati e popolazione residente) è più elevato nelle donne rispetto agli uomini ed è pari, nel 2009, a 27,8% per le donne e a 26,0% per gli uomini, con un andamento lievemente decrescente in entrambi i sessi nel periodo considerato (Fig. 12).

Figura 12 – Tasso di pensionamento per sesso. Anni 2001-2009 (valori percentuali)



L'indice di beneficio relativo, dato dal rapporto percentuale tra il reddito pensionistico dei pensionati e il Pil procapite per sesso, misura se e quanto le pensioni partecipano alla redistribuzione della ricchezza. Inoltre è un indicatore di sostenibilità sociale a cui guardare con attenzione per capire quali saranno le condizioni di vita dei pensionati di domani.

Figura 13 – Indice di beneficio relativo dei pensionati per sesso. Anni 2001-2009 (valori percentuali)



L'indice di beneficio per i maschi, pari a 61,72% nel 2001, aumenta lievemente fino al 2004, presenta un deciso decremento nel 2005 e successivamente presenta decise oscillazioni fino ad arrivare al 71,58% nel 2009. L'indice per le donne mostra un andamento analogo che, partendo dal 43,42% nel 2001, dopo oscillazioni di segno opposto nel periodo 2005-2008, arriva a 50,02% nell'ultimo anno.

Il differenziale tra maschi e femmine, attestatosi su 18,29 nel 2001, peggiora negli ultimi due anni raggiungendo 20,03 nel 2008 e 21,57 nel 2009.

Glossario

Assegno di invalidità previdenziale: prestazione non reversibile legata al versamento di contributi per almeno cinque anni dei quali tre nell'ultimo quinquennio e al riconoscimento, da parte degli organi competenti dell'Ente previdenziale, della riduzione permanente della capacità di lavoro dell'assicurato a meno di un terzo. L'assegno è compatibile con l'attività lavorativa. Al compimento dell'età pensionabile l'assegno ordinario di invalidità si trasforma in pensione di vecchiaia.

Coefficiente di pensionamento standardizzato: Media dei valori assunti dai coefficienti specifici di pensionamento ponderata con la composizione della popolazione assunta come standard.

Coefficiente specifico di pensionamento: Rapporto tra il numero dei beneficiari delle prestazioni pensionistiche di una determinata età e la popolazione residente della stessa età.

Importo complessivo annuo: L'importo annuo di ciascuna pensione è fornito dal prodotto tra l'importo mensile della pensione pagata al 31 dicembre e il numero di mensilità annue per cui è prevista l'erogazione della prestazione. Gli importi sono al lordo di eventuali trattenute fiscali e contributive. Non sono compresi gli assegni familiari, in quanto di natura non pensionistica. La spesa pensionistica che ne consegue rappresenta un dato di stock e pertanto non coincide con la spesa pensionistica desunta dai dati contabili degli enti che hanno erogato la prestazione (dato economico di bilancio).

Indice di femminilità: numero di femmine ogni 100 maschi.

Ivs: Invalidità, vecchiaia e superstiti. Tipologia di pensioni erogate agli assicurati dell'Ago (Assicurazione generale obbligatoria) e delle gestioni sostitutive e integrative.

Occupati: nella rilevazione sulle forze di lavoro comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: i) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; ii) hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; iii) sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia) e soddisfano le seguenti condizioni: a) i dipendenti sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione; b) gli indipendenti sono considerati occupati se durante il periodo di 14 assenza mantengono l'attività; c) i coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Pensionato: individuo che riceve almeno una prestazione di tipo pensionistico.

Pensione: la prestazione in denaro periodica e continuativa erogata individualmente da enti pubblici e privati in seguito a: raggiungimento di una determinata età; maturazione di anzianità di versamenti

contributivi; mancanza o riduzione della capacità lavorativa per menomazione congenita e sopravvenuta; morte della persona protetta e particolare benemeranza verso il Paese. Il numero delle pensioni può non coincidere con quello dei pensionati in quanto ogni individuo può beneficiare di più prestazioni. Nel caso di pensioni indirette a favore di più contitolari, si considerano tante pensioni quanti sono i beneficiari della prestazione.

Pensione ai superstiti: trattamento pensionistico erogato ai superstiti di pensionato o di assicurato in possesso dei requisiti di assicurazione e contribuzione richiesti.

Pensione assistenziale: Pensione erogata a cittadini con reddito scarso o insufficiente, inferiore ai limiti di legge e indipendentemente dal versamento di contributi, a seguito del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età o pensione sociale per invalidità non derivante dall'attività lavorativa svolta o per gravi lesioni di guerra.

Pensione di guerra: erogata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ai cittadini che sono stati colpiti da invalidità a seguito di evento bellico o ai superstiti di deceduto in tale contesto.

Pensione di inabilità: prestazione economica, legata al versamento di contributi per almeno cinque anni dei quali tre nell'ultimo quinquennio, e il riconoscimento da parte degli organi competenti dell'Ente previdenziale di una assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa. Requisito indispensabile è inoltre la cessazione di ogni attività lavorativa, la cancellazione dagli elenchi di categoria dei lavoratori e dagli albi professionali.

Pensione di invalidità, di vecchiaia e anzianità e ai superstiti (IVS): pensione corrisposta dai regimi previdenziali di base e complementare in conseguenza dell'attività lavorativa svolta dalla persona protetta al raggiungimento di determinati limiti di età anagrafica, di anzianità contributiva e in presenza di una ridotta capacità di lavoro (pensioni dirette di invalidità, vecchiaia e anzianità). In caso di morte della persona in attività lavorativa o già in pensione tali prestazioni possono essere corrisposte ai superstiti (pensioni indirette).

Pensione di invalidità civile: pensione erogata ai cittadini con redditi insufficienti e con una riduzione della capacità di lavoro o di svolgimento delle normali funzioni quotidiane superiore al 73 per cento.

Pensione di vecchiaia: il trattamento pensionistico corrisposto ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età stabilita dalla legge per la cessazione dell'attività lavorativa nella gestione di riferimento e che siano in possesso dei requisiti contributivi minimi previsti dalla legge.

Pensione sociale: pensione ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di redditi minimi e ai beneficiari di pensioni di invalidità civile e ai sordomuti al compimento dei 65 anni di età. Viene erogata dall'Inps ed è finanziata dalla fiscalità generale. A partire dal 1° gennaio 1996 la pensione sociale viene sostituita dall'assegno sociale (legge n. 335 del 1995).

Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (PIL): il risultato finale dell'attività di produzione delle unità produttrici residenti. Corrisponde alla produzione totale di beni e servizi dell'economia, diminuita dei consumi intermedi ed aumentata dell'Iva gravante e delle imposte indirette sulle importazioni. È altresì, pari alla somma del valore aggiunto a prezzi base delle varie branche di attività economica, aumentata dell'Iva e delle imposte indirette sulle importazioni, al netto dei servizi di intermediazione finanziaria indirettamente misurati (Sifim).

Reddito pensionistico: Ammontare degli importi delle pensioni percepite da ciascun beneficiario.

Rendite indennitarie: Rendita corrisposta a seguito di un infortunio sul lavoro, per causa di servizio e malattia professionale. La caratteristica di queste rendite è di indennizzare la persona per una menomazione, secondo il livello della stessa, o per morte (in tal caso la prestazione è erogata a superstiti) conseguente a un fatto accaduto nello svolgimento di una attività lavorativa. Un evento dannoso può dar luogo a più rendite indirette, secondo il numero dei superstiti aventi diritto.

Tasso di pensionamento: rapporto percentuale tra il numero dei pensionati e la popolazione residente.