



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



## **Relazione Convegno Università degli Studi di Pavia 16 Dicembre 2010**

### **“Un lavoro alla pari: Europa, Italia, Lombardia: legislazione per un lavoro di pari opportunità”**

#### ***L'attività delle Consigliere di Parità come motore delle politiche attive***

Il tema oggetto di questa importante giornata di studi e riflessioni è di rilevante importanza ed attualità. Aprire il dibattito riguardo le azioni da intraprendere per favorire l'implementazione dell'occupabilità, significa parlare prima di tutto di politiche attive; questa è la scelta della Consigliera Nazionale di Parità che non si muove solo nell'ambito del contrasto alle discriminazioni, ma promuove e favorisce le politiche attive per prevenire le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

La nuova strategia “Europa 2020”, approvata dal Consiglio europeo nel giugno 2010, individua tre priorità: *crescita intelligente; crescita sostenibile; crescita inclusiva*

Per realizzare tali priorità sono stati indicati cinque traguardi principali per il 2020 che gli Stati dovranno tradurre in obiettivi nazionali attraverso i Programmi nazionali di riforma (PNR), definiti in funzione delle rispettive situazioni di partenza.

In Italia i Piani di azione: Sacconi/Carfagna – Italia 2020- Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro-, Sacconi/Gelmini - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra l'apprendimento e lavoro, (pubblicati sul sito: [www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale](http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale)) ben si uniformano a questi indirizzi, in quanto sia sul versante della formazione che su quello delle politiche attive, sviluppano percorsi concreti ed operativi.

Di importanza strategica è anche il *Piano Triennale per il lavoro*, elaborato dal Ministro Sacconi che si prefigge di costituire la base per un confronto, al fine di formulare ipotesi di riforma del mercato del lavoro. Nello specifico il Piano si prefigge di concorrere alla promozione dell'occupabilità delle persone attraverso lo sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani e alle donne.

Infine, ma ugualmente rilevante è la recente proposta di legge delega sullo *Statuto dei Lavori*, il documento apre la strada alla stesura di un nuovo Testo Unico della normativa in materia di lavoro, avendo come obiettivo la razionalizzazione e la semplificazione del complesso di provvedimenti e leggi che si sono stratificati in materia.

In maniera funzionale a questi obiettivi, si muove l'attività della Consigliera Nazionale di Parità e della Rete delle Consigliere, che in maniera sinergica favoriscono e danno impulso ad azioni positive che determinano la piena realizzazione delle politiche attive.

Gli strumenti a disposizione sono:

**1.** Istituzione di un Osservatorio sulle discriminazioni, sulla contrattazione decentrata e sulle prassi informali. Previsto al punto 3 del Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – Italia 2020 – è ispirato a stimolare la flessibilità degli orari e degli istituti contrattuali, a dare impulso allo sviluppo della contrattazione decentrata alla quale è collegata la produttività ed a favorire la conciliazione mediante offerta di servizi innovativi alla persona, formazione aziendale nonché la diffusione di buone-nuove prassi e di organizzazione del lavoro. Lo scopo è raccogliere, diffondere, promuovere e monitorare la contrattazione collettiva e la prassi aziendale, con riferimento alla modulazione flessibile dell'orario di lavoro, oggi consentita dal cambiamento dei tradizionali modelli produttivi seriali e dalla trasformazione terziaria, e sostenere l'evoluzione normativa verso l'incentivazione della contrattazione decentrata e degli accordi individuali tarati sulle specifiche esigenze delle parti nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive del lavoro.

L'osservatorio è strutturato in due aree: Osservatorio e Banca Dati entrambe le aree sono in costante e sistematica implementazione

L'Osservatorio vero e proprio contiene una raccolta organica, strutturata ragionata delle attività nonché dei contratti (nazionali e decentrati), degli accordi e delle prassi anche informali, sperimentate e adottate, a livello decentrato/aziendale, e che consentono l'attività di conciliazione nell'ottica della prevenzione delle controversie giudiziali.

In particolare l'Osservatorio ha due sezioni: pubblico e privato; ogni parte è divisa in 20 voci una per ogni azione positiva (esempio: azioni per la conciliazione vita-lavoro, flessibilità degli orari e della organizzazione, azioni per il reinserimento lavorativa, contratti di reinserimento lavorativo...) realizzabile per favorire la conciliazione, l'occupazione femminile, la realizzazione di misure per l'uguaglianza tra uomo e donne nel lavoro.

La Banca Dati è un archivio aggiornato di sentenze nazionali e comunitarie sulle tematiche delle discriminazioni (110 sentenze tra giurisprudenza nazionale e comunitaria).

L'Osservatorio nasce anche con l'intento di essere un sostegno alla conoscenza degli operatori del mercato del lavoro, rappresentando uno strumento che si inserisce in maniera sinergica ad altri sistemi operativi ([CLICLAVORO](#)) attuando una effettiva e sistematica mappatura delle politiche attive.

Al riguardo particolare attenzione è attribuita anche all'art. 53 del D.L. 31 maggio n.78, convertito nella Legge n.122/2010, c.d. manovra finanziaria 2010, che prevede il *Contratto di produttività* il quale 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 e 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 di impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette ad un'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». La nozione "somme erogate" per premi di produttività va interpretata in senso ampio viste le finalità, pertanto all'interno della misura rientrano tutti i premi, concordati a livello individuale e collettivo, legati a risultati di efficienza organizzativa, per cui ricomprese anche le misure di conciliazione e la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro.

E' fondamentale un lavoro sinergico tra Consigliere e Parti Sociali da sviluppare sul territorio formalizzato nell'incontro avvenuto il 1° dicembre 2010, nel quale le organizzazioni sindacali e datoriali hanno dato ampia disponibilità di collaborazione per contribuire all'implementazione dell'Osservatorio.

**2.** Il tema della produttività è importante ed attuale anche sul fronte del settore pubblico. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in attuazione alla Legge 4 marzo 2009 n.15, c.d. Legge Brunetta,

in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha innovato sostanzialmente il versante delle politiche e degli strumenti di pari opportunità. Una nuova dimensione del lavoro pubblico fondata su: merito, premialità, ottimizzazione delle risorse, responsabilità dirigenziale e ruolo della contrattazione. In questo contesto si incardina la fondamentale novità della Legge Brunetta rappresentata dall'inclusione del "elemento Pari Opportunità", con particolare attenzione ai fattori di misurazione delle performance organizzative di un'amministrazione. In questa fase di trasformazione che attraversa la pubblica amministrazione, l'attenzione al tema delle pari opportunità può contribuire al successo del progetto di riforma. E' significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità, sia entrata a pieno titolo in una normativa di carattere generale che persegue l'obiettivo di modificare il funzionamento organizzativo. La Consigliera nazionale di Parità ha contribuito, in collaborazione con la Commissione CIVIT, ad individuare criteri di misurazione delle performance dei dipendenti dalla pubblica amministrazione in chiave di genere.

**3.** Sempre in linea con le politiche attive atte a promuovere le pari opportunità si muove il Testo Unico n. 81 del 2008 norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo omogeneità 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 rispetto alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Se il d.lgs. n.626/94 aveva interpretato la parità di trattamento mediante un generico riferimento ai lavoratori (la parità veniva raggiunta attraverso l'eliminazione delle differenze), il T.U. pone l'accento su una concezione di protezione della "salute e sicurezza" non più solo riferita alla gravidanza e dunque alla lavoratrice madre e alla tutela della maternità e per il resto neutra ma, realizzata attraverso interventi che garantiscono l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo e rispetto alle caratteristiche della popolazione e della tipologia del rapporto di lavoro.

La Consigliera Nazionale di Parità, partecipa alla Commissione consultiva permanente.

In merito è importante sottolineare ruolo di collaborazione, attraverso indicazioni metodologiche, svolto dalla Consigliera Nazionale di Parità riguardo alla Circolare approvata dalla Commissione consultiva per la salute e la sicurezza sul lavoro (17 novembre 2010) che prevede le indicazioni

necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.lgs. n. 81/2008.

In tal modo viene fornito, in anticipo rispetto al termine di legge (31 dicembre 2010), ai datori di lavoro pubblici e privati, agli operatori e ai lavoratori un essenziale strumento di indirizzo ai fini della corretta attuazione delle previsioni di legge in materia di valutazione del rischio, con riferimento alla peculiare e innovativa tematica del rischio da stress correlato al lavoro.

**4.** Altro tassello fondamentale per la politica antidiscriminatoria è dato dalla Carta delle Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa dai Ministri Sacconi e Carfagna, sostenuta dalla Rete delle Consigliere di parità e da un coordinamento di Fondazioni e Associazioni imprenditoriali importanti. La Carta lanciata nell'ottobre 2009 e sottoscritta dalle maggiori organizzazioni sindacali, nonché dai Consulenti del lavoro con i quali è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa per la promozione congiunta di attività delle politiche attive già concretamente attivo, è adottato da oltre 80 imprese di grandi gruppi e oltre 750.000 lavoratori e lavoratrici con il fine di contribuire alla competitività, al successo dell'impresa e alla valorizzazione delle risorse umane.

Nel dettaglio sono indicate [DIECI AZIONI](#) che i sottoscrittori si impegnano a sviluppare nelle aziende a promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza e si ispira ai criteri di modelli organizzativi innovativi, razionali, trasparenti, etici nonché a strumenti strategici per affrontare in chiave di competitività lo sviluppo globale nel rispetto del benessere della persona e delle pari opportunità.

La Carta ha un coordinamento nazionale e proprio il 3 dicembre ha licenziato un modello di implementazione a livello territoriale. E' importante la collaborazione sistematica sia con il Ministero per le Pari Opportunità, sia con U.N.A.R. con il quale la collaborazione è più che operativa nella segnalazione di discriminazioni che arrivano congiuntamente.

Le *Dieci azioni* contenute all'interno della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e l'Osservatorio, sono la piattaforma contrattuale e le nostre priorità insieme alla valutazione delle performance nella Pubblica Amministrazione.