



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



Alessandra Servidori

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

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

IX Convegno in ricordo di Marco Biagi Sessione Il lavoro delle donne e dei migranti tra inclusione e integrazione sociale 18 marzo ore 14:30-16:30

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. E' quanto emerge dal XVI Rapporto nazionale sulle migrazioni 2010, elaborato dalla Fondazione ISMU (Iniziativa 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 rafforzarci 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 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.

Ministro SACCONI : TESTO AVVISO COMUNE OOSS

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

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 lavoratrici 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 e 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 una inflazione importata che non aiuta i consumi interni e la crescita dell'economia: per ora infatti la ripresa economica ha determinato il riassorbimento dei cassa integrati, 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. E' 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 della 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 mercato squilibrato 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 famigliari, il telelavoro in alternativa al congedo parentale, orari flessibili nei primi anni di vita dei figli o in caso di accadimento di famigliari, part time, lavoro ripartito e intermittente, buoni prepagati per i servizi alla persona: tutte misure che possono usufruire della detassazione del 10% .

MODENA 18 marzo 2011