



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



“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 impreveduta, 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.

E' in questa situazione, NON in un gioco astratto 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 e' 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 e' migliore persino di quello tedesco, mentre al sud un giovane su due e' 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 perchè 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 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 207 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 CRIERI 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 0 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 forfettaria 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.giovanainpresa.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:

- Svoltata 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 Consigliaia 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 Consigliaia 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 , 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 recepiscono 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 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 PARITA'	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 MATERNITA'	36
WELFARE AZIENDALE	116
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	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 E' POTUTO RISALIRE ALLA DATA	2

TIPOLOGIA DI DOCUMENTI

ACCORDI/CONTRATTI	176
SCHEMA 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 OPPORTUNITA' - " 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 PARITA' - (PROGETTI FINANZIATI EX LEGE N. 125/1991 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' 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 OPPORTUNITA' 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 MATERNITA'	113
WELFARE AZIENDALE	180
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	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. E' 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