



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Ufficio Consigliera Nazionale di Parità*



## **Maternità**

### **Una essenziale analisi della procedura per le dimissioni volontarie della lavoratrice madre o lavoratore padre e il ruolo degli Ispettori del lavoro e delle Consigliere di parità**

**5 aprile 2012**

*Contributo di analisi e proposte di Alessandra Servidori*

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha affrontato il tema della tutela dei diritti dei lavoratrici in merito al periodo di maternità, dalla data del concepimento fino al compimento dell'anno di età del bambino. In particolare, in caso di dimissioni del lavoratore (madre o padre che sia), si sono voluti affinare gli strumenti di indagine per accertare la reale volontà della lavoratrice/lavoratore nella decisione espressa (nota prot. 25/II/2840 del 26 febbraio 2009).

Altresì, le dimissioni volontarie della lavoratrice madre o del lavoratore padre entro il periodo di compimento del primo anno di vita devono seguire un iter predeterminato. La procedura è prevista per contrastare il fenomeno dei licenziamenti mascherati da dimissioni *forzate*; a tal fine il Legislatore ha coinvolto le Direzioni Territoriali del Lavoro (ex Direzioni Provinciali del Lavoro) mediante un **atto di convalida** delle dimissioni.

L'art. 55 del D.lgs n. 151/2001 prevede che *“la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre durante il congedo di paternità - art. 54 del D.lgs n. 151/200- sia tenuta a confermare le*

*dimissioni rese al proprio datore alla presenza di un pubblico funzionario. Le dimissioni non convalidate presso le Direzioni provinciali del lavoro sono nulle e quindi prive di effetti”.*

La **dichiarazione** prevede l'utilizzo di una modulistica unificata contenente una serie di domande che consentono un approfondimento sulla reale volontà della/del lavoratrice/ore di dimettersi, entrando anche nel merito della condizione familiare personale della richiedente.

**In primis, la presenza fisica della/del lavoratrice/ore innanzi al funzionario è sempre richiesta, non sono previste sostituzioni o deleghe.**

Il modello è composto da due parti, la prima richiama le disposizioni normative a garanzia del posto di lavoro:

- divieto di licenziamento (art. 54 TU sulla maternità);
- diritto al congedo anticipato (artt. 16 e 17);
- diritto al congedo parentale (art. 2);
- diritto ai riposi e ai permessi in caso di malattia o di handicap del minore (art. 39).

La seconda contiene:

- le indicazioni relative alla composizione del nucleo familiare, precisando se ha la possibilità di far affidamento sull'aiuto di una rete familiare o istituzionale (asili nido, etc.) per la cura del bambino;
- le indicazioni relative alle dimensioni dell'azienda, numero di occupati, settore di appartenenza.

È, inoltre, richiesto di segnalare l'eventuale concessione da parte del datore di lavoro di “incentivi alle dimissioni” o di aver ricevuto dinieghi a precedenti richieste di part-time, o, ancora, alla concessione di un orario più flessibile, ovvero se le dimissioni sono conseguenza del passaggio ad altra azienda. **Importanti, inoltre, sono le domande che vengono rivolte alla/al lavoratrice/lavoratore per approfondire le motivazioni delle dimissioni, domande ampliate nel 2011 dal Tavolo Tecnico – costituito da Ispettori del lavoro e Consigliere di parità – nell'ambito del modulo, dove è stata sostituita la parola “altro” con diverse voci, proprio per indagare le motivazioni in modo più approfondito e dettagliato.**

Nella parte finale è presente l'ormai consueta richiesta del consenso al trattamento dei dati personali raccolti ai fini statistici ed in forma anonima perché possano essere **forniti alla Consigliera di parità per promuovere la parità tra uomini e donne sui posti di lavoro.**

Richiamiamo la nota Ministeriale del 26 febbraio 2009, prot. n. 25/II/0002840.

**Oggetto:** Convalida dimissioni lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari ex art. 55, D.lgs n. 151/2001: Modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari e report per la rilevazione statistica delle dimissioni.

*“Al fine di garantire l’uniformità nel comportamento del personale ispettivo nel delicato compito di convalida delle dimissioni di cui all’art. 55 del Dlgs n. 151/2001 e una maggiore efficacia al procedimento di accertamento dell’autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari, il Tavolo Tecnico di studio istituito con decreto dei Direttori generali del mercato del lavoro e per l’attività ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009, di cui fanno parte ispettori e consigliere di parità ha provveduto all’elaborazione di un modello di dichiarazione e di un report per la rilevazione dei dati a carattere nazionale, allegati in copia, che dovranno essere utilizzati in tutti gli Uffici secondo le modalità di seguito specificate. Preliminarmente si ribadisce, in conformità a quanto previsto nella lettera circolare prot. 25/I/0007001 del 4.6.2007, la necessità di procedere al fine di accertare la spontaneità delle dimissioni da convalidare ad un colloquio diretto con la lavoratrice o il lavoratore interessato, che devono presentarsi personalmente presso la competente Direzione provinciale del lavoro. Si precisa, poi, che il Funzionario che riceve la dichiarazione, dopo aver informato la lavoratrice o il lavoratore sui principali diritti previsti dal Testo unico sulla tutela della maternità e paternità, provvederà a far inserire dall’interessato le notizie richieste nell’apposito modello. Tali informazioni appaiono utili sia ai fini statistici, per consentire ad esempio il monitoraggio dei settori maggiormente interessati dal fenomeno in esame, sia per accertare la volontà e, soprattutto la spontaneità, delle dimissioni. Al termine della dichiarazione il Funzionario provvederà ad informare il dichiarante in merito alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità competente e ad acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici, in forma anonima, da parte della medesima Consigliera, al fine di promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro, o da altri soggetti pubblici, per il seguito di competenza. Per quanto attiene, inoltre, alla compilazione del report si rappresenta che ogni Direzione provinciale del lavoro dovrà riportare i dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte durante l’anno e trasmetterli, entro il 15 gennaio dell’anno seguente a quello di raccolta, alla competente Drl, la quale provvederà ad inoltrarli alla scrivente Direzione generale entro e non oltre il successivo 30 gennaio.*

*Si specifica, infine, che ciascuna Direzione provinciale in caso di specifica richiesta da parte della Consigliera provinciale di parità competente, consentirà alla stessa di acquisire le notizie richieste e/o di estrarre copia del citato report”.*

## Il modello oggi

### Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

Direzione provinciale del lavoro di .....

#### Dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari

In data ..... alle ore ..... davanti a me .....

Funzionario in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavoratrice/il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (Dlgs n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a riposi e permessi (artt. 39 ss.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, comma 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, comma 1).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/o ..... nata/o il ..... a ..... età ..... Sesso F o M

Residente a ..... in via ..... Documento .....

#### Dichiaro

di essere dipendente della ditta ..... dal .....

anzianità di servizio .....

avente sede in .....

con le mansioni di .....qualifica.....

di essere al ..... mese di gravidanza (data presunta del parto .....) / di avere partorito in data .....

di essere padre di una/un bambina/o nata/o il .....; di essere genitore adottivo o affidatario dal .....

Numero figli: 0 o 1 o; 2 o, oltre o; Ampiezza aziendale: fino a 15 dipendenti; o da 16 a 50; o da 51 a 100; o da 101 a 200; o oltre 200;

Settore di appartenenza: agricoltura - industria - commercio - credito e assicurazione - servizi

Di aver ricevuto incentivi alle dimissioni: SI o NO

L'orario di lavoro era così articolato; full time; part-time; Il turno di lavoro: .....

di aver chiesto la concessione di un part-time? SI o NO ; o un orario di lavoro più flessibile: SI o NO ;

mi è stato concesso: SI o NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI o NO

Di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data .....con decorrenza dal ..... ultimo giorno in forza il .....

*Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i seguenti motivi:*

[a] *Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido*

[a1] *assenza parenti di supporto; [a2] elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter); [b] Passaggio ad altra azienda; [c] Mancata concessione del part-tim/- orario flessibile/modifica*

*turni [d] Altro: nel gennaio 2011 il Tavolo tecnico ha deciso di eliminare la voce “ altro” e inserire le*

*lettere [d] “ desiderio di cura della prole in maniera esclusiva - ( e ) cambio di residenza/distanza tra*

*luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge - ( f ) la chiusura/cessazione-trasferimento azienda.*

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di..... ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

**Letto, confermato e sottoscritto**

Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.lgs n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del Dlgs n. 196/2003.

La/Il Dichiarante

Il Funzionario dell'Ufficio

In estrema sintesi per il 2011 queste le evidenze tratte dal Rapporto di monitoraggio delle dimissioni della lavoratrice-madre/lavoratore-padre (ex art. 55 D.lgs n. 151/2001): in primo luogo si ritiene opportuno evidenziare che le dimissioni convalidate per l'anno 2011 sono state pari a n. **17.681**, tale dato complessivo risulta in diminuzione (-7%) rispetto all'anno 2010, il cui numero è stato pari a n. **19.017**. In particolare si evidenzia che le dimissioni delle lavoratrici madri sono state pari a n. **17.175** mentre quelle dei lavoratori padri hanno raggiunto il numero di **506**.

In secondo luogo, si conferma il trend riscontrato nel corso del 2010, relativo alle dimissioni convalidate in rapporto all'anzianità di servizio medio – bassa delle lavoratrici/lavoratori (fino a 3 anni n. **7.500** lavoratrici/lavoratori; da 4 a 10 anni n. **7.905** lavoratrici/lavoratori).

È stato confermato, inoltre, il dato statistico in base al quale il maggior numero di dimissioni convalidate (**11.009**) interessa la fascia di età compresa tra i 26 e i 35 anni.

Quest'ultimo dato è significativo se paragonato con quello concernente il numero dei figli, infatti, le lavoratrici/lavoratori con un solo figlio che abbandonano il lavoro sono pari a n. **9.855**, risultato particolarmente rilevante anche in relazione alle motivazioni delle dimissioni, in quanto è sintomatico della difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura della prole.

Infatti, tra le motivazioni più frequenti, relative all'abbandono del posto di lavoro, si può annoverare la difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con l'assistenza al neonato per l'assenza di parenti di supporto (**3.514**) o per il mancato accoglimento al nido (**3.504**). Inoltre non è da trascurare il dato relativo alle dimissioni dovute alla mancata concessione del part-time o dell'orario flessibile, pari a n. **1.622**.

Con riguardo alle motivazioni si precisa che per il monitoraggio 2011 sono state inserite 3 ulteriori voci:

1. il “desiderio di cura in maniera esclusiva della prole”;
2. il “cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge”;
3. la “chiusura/cessazione/trasferimento azienda”, che hanno sostituito la dizione generica “altro”, prevista invece per l'anno 2010.

In particolare, si evidenzia che, al fine di ottenere la convalida delle dimissioni, la motivazione relativa al “desiderio di cura in maniera esclusiva della prole” è stata indicata da **4.045** interessati, mentre quelle relative al “cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge” e alla “chiusura/cessazione/trasferimento azienda” risultano, rispettivamente, pari a n. **1.127** e a n. **460**.

Si evince pertanto che le suddette voci, tra loro strettamente connesse, sono in cospicuo aumento, in quanto pari in totale a n. **5.632**, rispetto al dato complessivo della causale “altro”, comprendente le citate voci e pari, nel 2010, a n. **4.631**.

Risulta confermata la prevalenza dei settori produttivi maggiormente interessati al fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri con n. **7.322** nel settore dei servizi, n. **6253** nel commercio e n. **3.117** nel settore dell'industria, atteso l'alto tasso di presenza femminile in tali ambiti.

Infine, si deve riconfermare il dato relativo al forte divario tra Nord, Centro e Sud del Paese che deve essere, presumibilmente, messo in relazione con il diverso tasso di occupazione: i provvedimenti di convalida, infatti, sono pari a n. **11.138 al Nord**, n. **3.120 al Centro** e n. **3.423 al Sud**.

Come si può evincere dai prospetti parziali Centro – Nord – Sud i dati conservano la loro omogeneità rispetto al dato nazionale, tuttavia è possibile evidenziare qualche elemento differenziante. Ad esempio, le dimissioni dei padri lavoratori prevalgono al Nord (n. **493** rispetto al dato nazionale pari a n. **506**) mentre le dimissioni, in riferimento all'ampiezza aziendale, riguardano le piccole imprese (fino a 15 dipendenti) soprattutto al Sud (circa il 77% delle dimissioni), segue il Centro (72%), mentre al Nord le dimissioni nelle piccole aziende rappresentano il 60% rispetto al totale. È degno di riflessione anche il fatto che al Nord, così come al Centro e al Sud, le dimissioni diminuiscano man mano che cresce l'ampiezza dell'azienda, salvo subire poi nuovamente una impennata nelle imprese di grandi dimensioni (oltre 200 dipendenti)

L'anzianità di servizio medio bassa (fino a tre anni) delle/dei lavoratrici/lavoratori dimissionari è un dato prevalente soprattutto al Centro Italia con una percentuale pari quasi al 50%, al sud 47% dato che risulta invece attenuato al Nord dove costituisce il 38%.

Infine, il dato statistico relativo alla nazionalità dei soggetti dimissionari rivela che al Nord gli extracomunitari rappresentano l'11% del totale, contro l'84% degli italiani, mentre tale dato decresce progressivamente al Centro (8% su 85% italiani) sino ad arrivare ad un esiguo 4% al Sud (contro un 91% di dimissionari italiani).

Si ricorda, da ultimo, il dato relativo alle mancate convalide che nell'anno 2010 sono state pari a **30**, mentre nel 2011 sono risultate n. **42** (con un incremento pari al +40%) ed hanno interessato soprattutto le regioni del Centro Sud (es. Puglia n. 26, Umbria n. 4 Toscana n. 3).

L'attività degli Ispettori del lavoro e delle Consigliere di Parità ha dato luogo sia a livello nazionale che a livello territoriale a vari accordi di cooperazione su vari ambiti (circa 90) e si prospetta ancora più intensa nel rafforzare la vigilanza con l'intenzione del Ministro e del Governo ad irrobustire la prassi, attraverso il potenziamento dell'attività, con modalità in corso di definizione e già ricordate con ricorrenza dal Ministro Fornero.

## **Roma, 24 gennaio 2012 - AUDIZIONE I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI**

SENATO DELLA REPUBBLICA E I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI E XI COMMISSIONE LAVORO CAMERA DEI DEPUTATI - LINEE PROGRAMMATICHE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ - MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITÀ

...omissis “Tengo ad evidenziare come il Ministero del Lavoro dedichi particolare attenzione all’attività ispettiva, volta all’accertamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e alle violazioni delle disposizioni concernenti la tutela, nello specifico, delle lavoratrici madri e dei lavoratori disabili, con riferimento sia ai profili di tutela economica, sia a quelli di tutela fisica. Il nostro personale ispettivo è chiamato a svolgere la vigilanza speciale sull’osservanza delle disposizioni di legislazione sociale poste a tutela dei lavoratori in situazioni di specifica sensibilità, con attenzione per esempio alle lavoratrici in stato di gravidanza. La rilevazione di fenomeni discriminatori sui luoghi di lavoro, oltre a rientrare nell’ambito dell’ordinaria attività di vigilanza posta in essere dagli ispettori del lavoro, costituisce oggetto di verifiche nell’ambito di vigilanze straordinarie rivolte a settori e contesti maggiormente caratterizzati dall’esistenza di fenomeni discriminatori. Per quanto concerne il profilo della tutela delle lavoratrici madri, ricordo che su tale tematica è costantemente concentrata l’attività ispettiva degli Uffici territoriali, con particolare attenzione al fenomeno delle dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre. Tali dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento, ossia nell’arco temporale compreso tra l’inizio della gravidanza ed il compimento del primo anno di vita del bambino. Un tema a cui tengo moltissimo, che inserisco in chiusura ma che ritengo di grande importanza, e pertanto vorrei ribadire come **prioritario nell’azione del Ministero**, è relativo alle cosiddette **dimissioni in bianco**, in un’ottica di affermazione della libertà contro ogni forma di soggezione e costrizione dei lavoratori e delle lavoratrici. Vogliamo riprendere questo tema per arrivare ad una regolamentazione che, in modo corretto ed efficace disincentivi e contrasti l’uso di questa pratica purtroppo ancora diffusa su tutto il territorio nazionale.”

In generale le politiche del mercato del lavoro sono destinate ad una forte accelerazione in virtù delle riforme già avviate ed in particolare per quanto concerne le politiche di sostegno alla occupabilità femminile. Mi preme sottolineare alcuni importanti provvedimenti che è necessario sviluppare in collaborazione con le parti sociali e datoriali sia a livello nazionale che territoriale.



**TESTO UNICO SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**  
**DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008 , n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3**  
**agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

I tavoli tecnici di studio hanno ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta alla quale come ufficio della Consigliera Nazionale partecipiamo, che ne ha recepito i contenuti. È pertanto fondamentale ora assicurare e vigilare sull'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva, approvata il 21 settembre scorso, rispetto la realizzazione di attività di prevenzione, per la validazione delle buone prassi, così occorre verificare che nei moduli formativi sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere. Peraltro con la pubblicazione sulla G.U. dell'atto n. 53 del 22 febbraio 2012 della Conferenza Stato Regioni, sono stati emanati i piani formativi relativamente alla formazione specifica per i lavoratori realizzati dopo gli accordi sanciti in Conferenza e apparsi sulla GU n. 8 dell'11 gennaio 2012 e quindi possiamo concretamente agire sul versante della formazione e quindi prevenzione. (si vedano *Instant Book* e *Osservatorio sulla Contrattazione nazionale* sul sito [www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale](http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale))

Vorrei richiamare in particolare il contributo del gruppo di lavoro salute e sicurezza (coordinato dalla Consigliera di Parità Ester Lovisetto che non è più con noi ma alla quale va tutto il nostro affettuoso ringraziamento e ricordo) e dell'Ufficio nazionale con cui, dopo aver attivato un tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato per sviluppare **politiche attive a tutela** dei lavoratori e lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti, abbiamo realizzato efficacemente già molte attività, sia di impatto contrattuale sia sui luoghi di lavoro. Nella giornata prossima del 19 aprile, alla presenza del Ministro, presenteremo insieme a questa autorevole partnership il depliant realizzato insieme per informare le lavoratrici e i lavoratori sia sui luoghi di lavoro sia nei presidi sanitari, sui loro diritti in caso di patologie oncologiche o invalidanti. Abbiamo realizzato uno strumento concreto.

## **SEMPLIFICAZIONI: LE NUOVE NORME IN MATERIA DI LAVORO**

### **DEL D.L. 9 FEBBRAIO 2012 N. 5**

Si veda anche *Instant Book* in [www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale](http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale)

#### **Interdizione anticipata per maternità. Art 15**

L'art. 15 afferma che a partire dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra Asl e Direzione territoriale del lavoro, ciò avviene attraverso alcune modifiche introdotte nell'art. 17 del D.lgs. n. 151/2001.

In sostanza l'Asl provvederà a rilasciare l'autorizzazione, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato - Regioni, per:

- a) gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Si ritiene che rispetto alle norme ed alle prassi seguite in passato cambi soltanto il soggetto deputato alla emanazione del provvedimento. Da ciò ne consegue che il termine massimo di sette giorni dalla presentazione dell'istanza della lavoratrice, per poter emettere il provvedimento, resta pienamente valido.

La Direzione territoriale del lavoro procederà, invece, per le altre due ipotesi già considerate dall'art. 17 e precisamente:

- b) allorquando esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) allorquando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi).

Le altre modifiche sono la conseguenza della nuova ripartizione delle competenze: in particolare è cambiato anche il comma 4, laddove il potere discrezionale previsto (in teoria) a favore dei servizi ispettivi non c'è più nel caso in cui dall'accertamento «in via autonoma» o su richiesta della lavoratrice, emerga una situazione pregiudizievole. Va ricordato come il comma 5 non sia cambiato, per cui i provvedimenti emessi hanno natura definitiva.

Il provvedimento si limita a trattare alcuni aspetti procedurali individuando, in via prioritaria, i soggetti destinati a rilasciare le diverse autorizzazioni: ciò significa che nulla è cambiato circa le motivazioni alla base dei provvedimenti di interdizione o i contenuti concernenti alcune situazioni "limite" che è opportuno ricordare, atteso che il Dicastero del Welfare ha avuto modo, in passato, di esprimere i propri orientamenti. Ad esempio, con la nota n. 25/ I/000865 del 19 luglio 2006 si è ritenuto possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni in altre unità produttive della stessa azienda «sitate ad una distanza ragionevole» a condizione che siano riscontrate condizioni

ambientali compatibili, che la sede sia ubicata nello stesso comune e, soprattutto, che vi sia il consenso dell'interessata.

Un'altra ipotesi, su cui fare attenzione, per i possibili risvolti su più datori di lavoro è rappresentata dall'eventualità in cui la lavoratrice risulti alle dipendenze di più datori di lavoro con contratti a tempo parziale. Nel caso di interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o per pregresse patologie (art. 17, comma 2, lettera a) non è configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere parziale, in quanto il presupposto dell'interdizione consiste in uno stato di salute che non consente la prosecuzione di alcuna attività: così risponde il Ministero del lavoro all'Inps con nota n. 25/I/006584 del 28 novembre 2006. C'è, poi, il caso dell'interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (art. 17, comma 2, lettere b e c). In linea di massima, il Dicastero del lavoro nel ritenere inammissibile un provvedimento di interdizione dal lavoro a rischio solo parziale, afferma che la disposizione prevede l'interdizione dal lavoro in assenza di altre mansioni confacenti e non in mansioni equivalenti, prevedendo la garanzia dell'intera retribuzione, nel caso in cui le nuove mansioni fossero inferiori o di minore impegno temporale. Partendo dalla previsione dell'art. 1175 c.c. (inesigibilità della prestazione da parte del datore nel caso in cui la stessa sia talmente ridotta), il Ministero ritiene che l'interdizione possa avvenire non soltanto allorquando non esista alcuna mansione alternativa, ma anche quando la mansione alternativa astrattamente reperibile, sia, nel concreto, poco impegnativa. Se la lavoratrice, in presenza delle ipotesi (lettere b e c) appena considerate sia dipendente di più datori di lavoro, il Ministero afferma che «non è preclusa la possibilità di adottare distinti provvedimenti ..., qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni svolte e sulla possibilità di reperire altre mansioni confacenti, porti ad esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro».

### **Assunzioni nel Meridione: proroga del credito d'imposta. Art. 59**

Con una serie di interventi sull'art. 2 della legge n. 106/2011 che aveva convertito, con modificazioni, il D.L. n. 70/2011, proroga di un anno il credito d'imposta pari al 50% del costo salariale per i nuovi assunti a tempo indeterminato. Le agevolazioni riguardano le assunzioni effettuate entro il 14 maggio 2013 in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Il credito d'imposta è utilizzabile entro due anni dall'assunzione (e non tre come era nella precedente versione). La disposizione trova applicazione nei casi in cui i datori di lavoro ubicati nelle aree appena nominate effettuino assunzioni a tempo indeterminato.

Il Legislatore ha fornito la definizione di «svantaggiati»\* e di «molto svantaggiati»\*\* cui, alla luce del Regolamento Ce n. 800/2008, trova applicazione l'incentivo fiscale:

\* i primi sono coloro che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o, in alternativa, privi di diploma di scuola media superiore o professionale, o che abbiano superato i cinquanta anni di età, o che vivano soli o con una o più persone a carico, od occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna – ivi definito –, o membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite;

\*\* i secondi sono i lavoratori/lavoratrici privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi.

In passato, incentivi analoghi, limitati nel tempo, si erano già avuti. Da ultimo, quello ipotizzato dall'art. 2 (con i commi compresi tra 549 e 548 della legge n. 244/1997), ove il Legislatore aveva istituito per il triennio 2008-2010 un credito d'imposta di 333 euro per ogni nuovo assunto (416 euro se donna) in favore dei datori di lavoro che incrementavano il proprio organico nelle stesse Regioni oggetto dell'attuale provvedimento.

Il beneficio è riconosciuto, sotto forma di credito d'imposta, nella misura pari al 50% dei costi salariali per i ventiquattro mesi successivi all'assunzione (per effetto della modifica contenuta nell'art. 59). Qualora la stessa sia avvenuta anche a tempo parziale, l'incentivo è riconosciuto "pro-quota" avendo quale parametro di riferimento l'orario settimanale massimo previsto dal CCNL.

Il credito d'imposta è calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese ed il numero dei dipendenti con uguale tipologia contrattuale occupati nei dodici mesi precedenti. Per i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale il computo va effettuato "pro-quota" (art. 6 del D.lgs. n. 61/2000). L'incremento va considerato per le società collegate (facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) o controllate (e qui vale la previsione dell'art. 2359 c.c.) al netto delle diminuzioni verificatesi nel gruppo. Se un datore di lavoro ha iniziato l'attività dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 70/2011, ossia il 14 maggio 2011, ogni nuova assunzione a tempo indeterminato (anche parziale e in questo caso vale il principio della proporzionalità) va considerata incremento occupazionale. Il credito d'imposta è utilizzabile in compensazione e non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione per l'Irap: esso va utilizzato entro due anni dalla data dell'assunzione. Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

- se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti la data di assunzione ;
- se i posti di lavoro non sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);

- se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziari, passati in giudicato, di condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970.

Nel caso in cui ricorrano le prime due ipotesi sopradescritte i datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto". Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato *ex lege* come «credito prededucibile». Per quel che riguarda la terza ipotesi, invece, il Legislatore afferma che a partire dalla data del definitivo accertamento delle violazioni, decorrono i termini per il recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi legali e delle relative sanzioni. Il possesso del DURC ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il "godimento" del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorché si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità. Il Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della legge n. 183/2011, che la Conferenza Stato-Regioni e Province autonome, raggiungano un accordo da trasferire, immediatamente, nel decreto di natura regolamentare con il quale verranno stabilite sia le modalità di finanziamento che i limiti garantiti da ciascuna Regione interessata.

Parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

### **Incentivi alle assunzioni: la bussola per le donne e le categorie a rischio di esclusione sociale**

La recente normativa, contenuta nella legge n. 183/2011, c.d. «legge di stabilità»,

#### **Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento**

Il contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è un contratto di lavoro diretto a realizzare con un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie:

- a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi, secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;

- c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54. La disposizione è stata cambiata da poco tempo: sicuramente, chiarimenti amministrativi interverranno per esplicitare se il riferimento ad un impiego regolarmente retribuito possa riguardare, al di là della subordinazione, anche rapporti di lavoro a contenuto autonomo e se, ad esempio, una prestazione di lavoro accessorio remunerata attraverso i voucher, o una di «lavoro intermittente» possano essere equiparate «all'impiego non regolarmente retribuito» (ad avviso di chi scrive, atteso che si tratta di attività estremamente episodiche). Andrà chiarito se nella dizione normativa che fa riferimento all'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, possano rientrare anche le donne che in tale arco temporale hanno ricevuto una retribuzione ben al di sotto dei minimi contrattuali;**
- f) **persone affette da grave handicap mentale, fisico o psichico, il cui grado di invalidità sia superiore al 45%, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro con la risposta ad un interpello n. 17/2008. Va ricordato come, in assenza di una delle caratteristiche soggettive appena evidenziate, non è possibile parlare di «contratto di inserimento»: ciò comporta per il Ministero del lavoro, secondo l'indirizzo espresso con la risposta n. 20 del 16 giugno 2008 ad uno specifico interpello, la necessità che, in sede ispettiva, tale tipologia sia ricondotta *ab initio* ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

### **Incentivi di natura contributiva**

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della

contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate.

**Diverso è il discorso per le donne di qualsiasi età individuate dalla lettera e) del comma 1, dell'art. 54. In assenza del decreto ministeriale (che ha natura «dichiarativa», secondo la risposta fornita dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 1/2007) e che, ogni anno, individua le zone per le quali in virtù delle condizioni è possibile una agevolazione totale della contribuzione), l'Inps, con circolare n. 74/2006 ha affermato che, in via provvisoria, è possibile stipulare contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale, applicando l'agevolazione del 25% (che non dà problemi a livello comunitario) in maniera generalizzata ed uniforme.**

**L'ultima parte dell'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, rendendosi conto che occorreva “sanare” un buco relativo agli anni trascorsi, ha affermato che per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 le aree geografiche interessate all'abbattimento contributivo sono individuate con D.M. “concertato” tra Lavoro ed Economia da adottarsi entro trenta giorni (ma il termine, viste le esperienze del passato, si deve intendere ordinatorio) dalla entrata in vigore della norma, fissata al 1° gennaio 2012.**

## **LAVORATORI – LAVORATRICI CHE USUFRUISCONO DI TRATTAMENTO INTEGRATIVO IN DEROGA**

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità

L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.lgs. n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno all'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 151/2001). Se il datore di lavoro si è rivolto ad un'Agenzia di lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l'impresa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 151/2001). La norma consente anche di assumere con contratto a termine di natura subordinata anche se la persona da sostituire è una lavoratrice autonoma (esercenti attività commerciali, artigiane, coltivatrici dirette, ecc) assente per maternità Il limite numerico si calcola così : la norma fa sì che siano compresi nel numero i

dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati “pro-quota” (art. 6 del D.lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.). Se, durante il periodo di godimento, la lavoratrice assente “muta” il titolo della sua assenza (ad esempio, da maternità a ferie, senza alcuna soluzione di continuità) il Ministero del lavoro, con la risposta all’interpello n. 36 del 1° settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell’assenza per maternità.

## **IRAP INCENTIVO DI NATURA FISCALE**

**ART. 22, COMMA 7, DELLA LEGGE N. 183/2011**

**Con l’art. 2 del D.L. n. 201/2011 si è ulteriormente intervenuti in materia prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, cosa estremamente apprezzata sotto l’aspetto della politica occupazionale, atteso che si tratta di categorie che, oggettivamente, per una serie di motivi diversi tra di loro, hanno difficoltà di inserimento in pianta stabile nel mondo produttivo, vista l’attuale congiuntura economica e la presenza di tipologie contrattuali a tempo e “precarie”. La norma stabilisce (comma 1) che a far data dal periodo d’imposta in corso al 31 dicembre 2012, ogni datore di lavoro possa ammettere in deduzione un importo pari all’Irap determinata secondo gli articoli 5, 5-bis, 6, 7 e 8 del D.lgs. n. 446/1997, concernente la quota imponibile delle spese del personale dipendente ed assimilato al netto delle deduzioni spettanti ex art. 11, comma 1 lettera a), 1-bis, 4 e 4-bis.**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, salvo intese, il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro. Si tratta di una riforma lungamente attesa dal Paese, fortemente auspicata dall’Europa, e per questo discussa con le Parti Sociali con l’intento di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace cioè di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, di stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, oltre che di tutelare l’occupazione e l’occupabilità dei cittadini. Il disegno di legge è il frutto del confronto con le parti sociali. Ne



emerge una proposta articolata che, una volta a regime, introdurrà cambiamenti importanti, così sintetizzabili:

1. Favorirà, anzitutto, **la distribuzione più equa delle tutele dell'impiego**, contenendo i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e adeguando all'attuale contesto economico la disciplina del licenziamento individuale;
2. Renderà più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli **ammortizzatori sociali** e delle relative politiche attive;
3. Introdurrà **elementi di premialità** per l'instaurazione di **rapporti di lavoro più stabili**;
4. Favorirà, infine, il **contrasto più incisivo agli usi elusivi degli obblighi contributivi e fiscali** degli istituti contrattuali.

Per ottenere questi risultati, il disegno di legge individua alcune macro-aree di intervento, 7 in tutto. Sono coinvolti gli istituti contrattuali, le tutele dei lavoratori nel caso di licenziamento illegittimo, la flessibilità e le coperture assicurative, i fondi di solidarietà, l'equità di genere e le politiche attive. Di seguito, in sintesi, le novità più importanti:

**1. La prima area** riguarda gli **istituti contrattuali** esistenti. Con la riforma se ne preservano gli usi virtuosi, limitano quelli impropri. Il nuovo impianto del mercato delle professioni attribuisce massimo valore all'apprendistato – inteso nelle sue varie formulazioni e platee – che diviene il “trampolino di lancio” verso la maturazione professionale dei lavoratori. È un punto sul quale tutte le parti coinvolte nella concertazione si sono trovate d'accordo. È per questo motivo che la riforma insiste fortemente sul valore formativo.

**2. La seconda area** di intervento **riguarda le tutele del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo**. Si prevede inoltre che il diritto alla reintegrazione nel posto del lavoro debba essere disposto dal giudice nel caso di licenziamenti discriminatori o in alcuni casi di infondatezza del licenziamento disciplinare. Negli altri casi, tra cui il licenziamento per motivi economici, il datore di lavoro può essere condannato solo al pagamento di un'indennità. Particolare attenzione è riservata all'intento di evitare abusi. È prevista, infine, l'introduzione di un rito procedurale abbreviato per le controversie in materia di licenziamenti, che ridurrà ulteriormente i costi indiretti del licenziamento.

**3. La terza area** riguarda il **Fondo di solidarietà per la tutela dei lavoratori nei settori non coperti da Cassa Integrazione Straordinaria**. La riforma prevede la salvaguardia e l'estensione della Cassa integrazione guadagni: un importante istituto assicurativo che ha permesso alle imprese

italiane di affrontare la crisi meglio che in altri Paesi. L'istituto, infatti, offre un'integrazione salariale in caso di riduzione dell'orario di lavoro durante una congiuntura sfavorevole, consentendo di adeguare rapidamente l'orario di lavoro al calo di domanda, preservando però i singoli rapporti di lavoro e il loro contenuto di professionalità e di investimento. Allo stesso tempo, si potenzia l'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione estendendone l'accesso ai più giovani, a coloro che sono da poco entrati nel mercato del lavoro e alle tipologie d'impiego attualmente escluse (ad esempio quella degli apprendisti).

**4. La quarta area** è quella della tutela dei **lavoratori anziani**. La riforma crea una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro. A tal fine è prevista la facoltà per le aziende di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati a incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

**5. La quinta area** è quella dell'**equità di genere**. Oggi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro risulta ancora limitata rispetto a quella degli uomini. Il divario risulta particolarmente ampio nel Mezzogiorno e tra le fasce meno qualificate è presente anche tra le fasce qualificate e di vertice (ad oggi, infatti, anche le giovani laureate trovano lavoro meno frequentemente dei colleghi maschi). Per diminuire questo divario la riforma interviene su quattro ambiti. Il primo è l'introduzione (a favore di tutti i lavoratori, per quanto il fenomeno riguarda prevalentemente le lavoratrici) di norme di contrasto alla pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco", con modalità semplificate e senza oneri per il datore di lavoro e il lavoratore e il rafforzamento (con l'estensione sino a tre anni di età del bambino) del regime della convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri. Il secondo ambito mira a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli. Viene quindi introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Il terzo ambito riguarda il potenziamento dell'accesso delle donne alle posizioni di vertice. Si approva il regolamento che definisce termini e modalità di attuazione della disciplina delle cd "quote rosa" alle società controllate da pubbliche amministrazioni.

**In questo ambito "di genere" noi stiamo facendo la nostra parte sviluppando strumenti concreti).**

- Il Collegato lavoro (legge 4 novembre 2010n. 183) all'articolo 46 prevede la delega per la riforma degli ammortizzatori sociali. Il Governo con i suoi provvedimenti sia in materia di riforma del lavoro che di legge di stabilità sta promuovendo atti necessari: peraltro vi è una base bipartisan molto utile in questa fase politica e per l'occupazione femminile vengono

indicati alcuni principi e criteri articolati che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere. In questo contesto valorizziamo e sviluppiamo l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro/famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali: è una batteria di strumenti di politica attiva che anche Confcommercio ha sottoscritto e quindi diamo una accelerata a questo accordo.

- La legge di stabilità contiene incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: mandiamola a regime al più presto. Le Regioni possono escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista una detassazione e decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili estendiamo un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile, (limitatamente a talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale) e incentiviamo le aziende ad applicare strumenti di conciliazione lavorativa e familiare per maggiore flessibilità organizzativa e maggiore produttività.
- La Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro che i Ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità in collaborazione con la Rete delle consigliere, Sodalitas e importanti realtà associative come, Aidda, Ucid, Impronta Etica e successivamente sottoscritta da numerose aziende, rappresenta un importante strumento di politiche attive che proprio in questi giorni ha visto l'adesione a livello internazionale di importantissimi gruppi ed ha una valenza straordinaria anche a livello EU. Ci auguriamo che in iniziative come questa si riprenda il cammino della condivisione e della partecipazione della implementazione della Carta
- Il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile ha dato il compito all'Ufficio nazionale della Consigliera di parità di attivare l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione per monitorare le nuove prassi in materia di politiche attive e di conciliazione. L'Osservatorio in osservanza all'Avviso comune sottoscritto dalle parti sociali dal 2011 sta raccogliendo e catalogando una robusta articolata, e dettagliata documentazione con l'aiuto fondamentale delle parti sociali e delle direzioni provinciali del lavoro. Ci attendiamo di continuare la collaborazione e anzi cogliamo l'occasione per sollecitare la reciproca attenzione per divulgare e implementare strumenti condivisi per rafforzare la produttività e la flessibilità sui luoghi di lavoro e sostenere così l'occupabilità femminile. Peraltro proprio il salario di

produttività con le sue agevolazioni previste sia per le aziende che per le lavoratrici e lavoratori è una leva fondamentale per sviluppare politiche di conciliazione e quindi maggiore flessibilità produttiva.

- Il Paese ha un ricco ventaglio di esperienze di welfare aziendale di tutele e prestazioni come ha sottolineato anche il Presidente Napolitano l'8 marzo. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi. Nell'ambito del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche il pareggio di bilancio nel 2013, immaginiamo forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi di sussidiarietà incentrati nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione alle soluzioni dei problemi di conciliazione.

Su tutto ciò noi lavoriamo concretamente.

**6. La sesta area** di intervento della riforma del lavoro del governo riguarda la **attivazione del soggetto che cerca lavoro**, in quanto mai occupato, espulso o soprattutto beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione

- ✓ **qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro**
- ✓ **formazione nel continuo dei lavoratori**
- ✓ **riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento**
- ✓ **collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità**

Si creano inoltre, attraverso le politiche attive, **canali di convergenza tra l'offerta di lavoro** (nuova o connessa a perdita del posto di lavoro) **e la domanda** (valutazione dei fabbisogni delle imprese e coerenza dei percorsi formativi dei lavoratori e delle professionalità disponibili), in un'ottica di facilitazione del punto di incontro tra chi offre lavoro e chi lo domanda. Gli interventi di attivazione devono sottendere un patto di mutua responsabilità/obbligazione tra enti che offrono servizi per il lavoro, lavoratori, datori di lavoro. La presenza nel mercato del lavoro di intermediari privati professionali modifica la ragion d'essere dell'intervento pubblico nei processi di intermediazione, la cui finalità non può che diventare quella di intervenire prioritariamente nei confronti di soggetti deboli ed a rischio di emarginazione. Il perseguimento di una tale finalità diviene inoltre possibile non solo mediante un intervento diretto, ma anche tramite l'acquisizione di servizi da *providers* privati. La presenza d'un regime di sussidi di disoccupazione rafforza la necessità di tener conto d'una finalità particolare dell'intervento pubblico: al generico "aiuto" ai soggetti deboli ed a rischio di emarginazione si aggiunge infatti l'esigenza di contrastare abusi e disincentivi connessi con l'operare dei sussidi. Questa esigenza implica che in molti casi non ci si

limiterà a “mettere a disposizione” servizi (che altrimenti la logica di mercato potrebbe non fornire o non fornire a tutti a condizioni adeguate), ma si arriverà a voler “imporre” determinati interventi concreti, in una logica tutoria e di prevenzione, rispetto a possibili abusi e derive di emarginazione (attivazione o *mutual obligation*).

In tale contesto, è necessario identificare i target su cui impostare le azioni:

- giovani al primo ingresso (per i quali l’azione prioritaria qualifica la formazione all’interno del contratto di apprendistato)
- lavoratori già inseriti o sospesi in via temporanea (occorre valutare ruolo e attività dei Fondi Interprofessionali per allargare la loro capacità di intervento e per rafforzare il loro ruolo nella sinergia tra politiche attive e politiche passive nonché sulla qualità della loro offerta formativa permanente)
- lavoratori espulsi o da ricollocare (è necessario evitare che i lavoratori sospesi per lungo tempo od espulsi siano progressivamente disconnessi dal mercato del lavoro e accrescano bacini di disoccupazione di lunga durata. Si devono porre, in particolare nei processi di ristrutturazione, specifici impegni - da inserire eventualmente all’interno di accordi di accesso a politiche passive- a carico delle Parti Sociali per il reimpiego di questi lavoratori, attraverso azioni di riqualificazione e di accesso a nuove opportunità di occupazione.
- soggetti con caratteristiche di difficile occupabilità e inattivi (occorre delimitare il target, prevederne il censimento e creare aree di accesso ai servizi del lavoro specifiche, rafforzando la rete di orientamento e di servizi per il loro inserimento nel mercato del lavoro e promuovendo politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Roma, 5 Aprile 2012

*Alessandra Servidori*

Consigliera Nazionale di Parità