



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



12 GIUGNO 2012

CARTA PARI OPPORTUNITÀ INAIL

Presentazione Alessandra Servidori

Desidero sottolineare l'importanza che questa Carta ha grazie all'impulso che il Ministro Fornero ha voluto dare al documento lanciato nel 2008 e che oggi, vista anche la felice coincidenza del Dicastero lavoro, politiche sociali e pari opportunità, in materia di politiche attive, stiamo sviluppando. L'alleanza tra INAIL, Consigliere di parità, Ufficio della Consigliera nazionale di Parità e Istituto è stata immediata e con l'Avvocato Ninci abbiamo individuato una bussola di azioni concrete che abbiamo sviluppato: dall'attività di screening di prevenzione per le patologie al colon retto di tutti i dipendenti del Ministero l'altro anno, alla nascita del CUG e al lavoro che insieme stiamo svolgendo, ai percorsi di informazione sui luoghi di lavoro in dimensione di genere sulle novità introdotte dal TU 81/2008, alla possibile modifica del testo sull'Assicurazione infortuni per le casalinghe a cui ho lavorato con il Dottor Paura e il Direttore Generale Lucibello, alla presentazione del Depliant predisposto con le OOSS e le associazioni di volontariato per utili informazioni sui luoghi di lavoro e nei presidi ospedalieri rispetto a ciò che normativamente e contrattualmente è operante in materia di patologie oncologiche, a cui ha partecipato il Presidente proprio recentemente.

Così come sarà necessario agire molto e bene sulle novità che ci consegna il TU 81/2008 in materia di prevenzione salute e sicurezza in quanto, prima in Commissione consultiva, ma poi con l'avallo dalla Conferenza STATO REGIONI, siamo riusciti/e ad impostare nella formazione prevista sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, moduli sulle differenze di genere legate al lavoro. Di questo so che parlerete ma fondamentale, tenuto conto che abbiamo sottoscritto come Ufficio un Protocollo di intesa con INAIL per azioni concrete sui luoghi di lavoro,, le iniziative saranno e sono già ora per prevenire e informare sulla salute e sicurezza.

Questa Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, promossa dal Ministero, dalle Consigliere di parità e da una partnership autorevole di associazioni e da Sodalitas, sottoscritta poi da tutti i sindacati e da moltissime aziende pubbliche e private, è stata sottoscritta anche da oltre 300 aziende di grandi e piccole dimensioni per oltre 1 milione di addetti.

La Carta è divenuta parte integrante delle politiche per le pari opportunità e per il lavoro, che il Ministro Elsa Fornero ha illustrato in Parlamento il 23 gennaio scorso, e nei provvedimenti in corso nella Riforma: vedi appunto i nuovi percorsi per l'apprendistato e i contratti di inserimento nonché i nuovi congedi parentali, i voucher per la conciliazione, la governance del percorso delle dimissioni. L'adozione di una strategia nazionale in materia di affermazione dei diritti e di contrasto alle discriminazioni costituisce un ambito di primaria rilevanza e di priorità per il Governo. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata, che è uno strumento attivato in seguito a *Europa 2020* e *Italia 2020* in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e che valorizza la flessibilità concertata, rappresenta uno strumento fondamentale in questo ambito e ne raccoglie gli accordi e le prassi anche in considerazione dei dieci punti declinati dalla medesima Carta.

Nuove e buone prassi sulla conciliazione e la progressione di carriera a disposizione di tutti gli operatori del mercato del lavoro. Inoltre, il nostro modello organizzativo di promozione e sviluppo della Carta prevede una governance dei gruppi regionali in partnership e un monitoraggio sistematico e aggiornatissimo a livello nazionale delle dieci prassi indicate dalla carta applicate nelle aziende. I tavoli Regionali, come presidio permanente per radicare e accompagnare sul territorio la Carta, sono oggi anche oggetto di un efficace e lungimirante uso dei Fondi Sociali Europei, in collaborazione con UNAR, per migliorare la qualità dell'occupazione in un'ottica di sviluppo economico e di coesione sociale.

Il tutto naturalmente viene svolto come Ufficio Nazionale della Consigliera insieme alle Consigliere territoriali. L'impatto è efficacissimo.

Desidero sottolineare come la nostra Carta abbia avuto un ruolo fondamentale in ambito Europeo: infatti, il gruppo di coordinamento della Commissione UE per sviluppare modelli omogenei di Carte ha ritenuto la nostra Carta – nei giorni scorsi a Brussels – la migliore dal punto di vista della struttura sia strategica che operativa. Ma già nel novembre scorso grandi gruppi a livello internazionale come Orange, L'Oreal, ecc, arrivati in Italia attraverso i contatti con Arborus, hanno sottoscritto per le loro aziende italiane la nostra Carta e questo naturalmente è un fattivo riconoscimento del modello nella sua concretezza e positività.

Noi dunque oggi seguiamo il cammino seminando sul terreno anche perché avere alleati e alleate in questo momento è importante per irrobustire dalla parte delle donne e del lavoro il nostro sostegno e il nostro impegno, anche per coniugare i 10 punti della Carta con le novità introdotte dalla riforma che voglio ricordare brevemente per punti e che lascio integralmente alla lettura:

Il testo attualmente all'esame dell'Aula, al quale risultano presentati **600 emendamenti**, è stato frutto di un lungo lavoro con l'accoglimento da parte della Commissione di una serie di emendamenti sia del Governo che dei Relatori.

- **Flessibilità in entrata**

Per quanto riguarda il **contratto a tempo determinato** viene raddoppiata la durata del primo contratto, con la possibilità di omettere la causale dai 6 mesi del testo Fornero a 12 mesi; la medesima esclusione della causale è operata con riferimento alla prima missione di un lavoratore

nell'ambito di un **contratto di somministrazione a tempo determinato**. I contratti collettivi possono prevedere che gli stessi requisiti non siano richiesti anche in caso di un **processo organizzativo aziendale**; sempre per esigenze di carattere organizzativo, ovvero per tutta una serie di motivazioni legate al rilancio dell'azienda, si **riducono i termini temporali** per le riassunzioni a tempo determinato entro i quali il secondo contratto si considera a tempo indeterminato: per i 6 e 12 mesi rispettivamente fino a venti giorni e trenta giorni in luogo dei sessanta e novanta giorni;

In relazione all'**apprendistato** di cui all'art. 5, la Commissione ha stabilito che il rapporto apprendisti/professionisti non può superare il 100 per cento per aziende che occupano lavoratori inferiori a 10 unità, in luogo del rapporto 3 a 2 per le aziende di dimensioni maggiori. Se l'azienda che fa uso di apprendisti non rispetta il vincolo di stabilizzazione minima (30% nei primi 3 anni e 50% a regime) dopo 36 mesi potrà assumere solo un apprendista *una tantum*.

Modificate poi le ipotesi soggettive dei **contratti a chiamata**. Si potrà stipulare il contratto con chi ha più di 55 anni e con chi ne ha meno di 24 (ma in questo caso la prestazione lavorativa deve essere svolta entro i 25 anni). Ogni chiamata al lavoro dovrà essere comunicata (sanzione da 400 a 2.400 euro) alla Direzione Territoriale del Lavoro, oltre con l'invio di una e-mail o con un fax, anche con un **semplice sms**. In caso di un ciclo integrato di prestazioni di durata fino a 30 giorni, basterà una comunicazione.

La Commissione ha introdotto il cosiddetto **salario di base**, per i **collaboratori a progetto** il cui compenso non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore professionale. In assenza di contrattazione collettiva specifica il compenso non potrà essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria. Si rafforza anche l'indennità di disoccupazione *una tantum*, 6 mila euro per almeno 6 mesi di lavoro in un anno, in maniera sperimentale per un triennio. Il Governo ha previsto un'ulteriore integrazione di risorse per questa misura pari a **60 milioni**.

Modifiche sono state apportate dalla Commissione anche alle cosiddette **partite Iva "vere"**, considerando tali solo quelle che incassano più di 18 mila euro annui, per cui la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato e l'attività svolta richieda l'iscrizione ad un ordine professionale.

Risolto, infine il problema del **voucher in agricoltura**: sotto i 7 mila euro di fatturato il ricorso potrà essere libero, mentre sopra questa soglia, l'utilizzo dei voucher da parte del datore di lavoro sarà consentito solo per i pensionati e studenti sotto i 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi di ogni ordine e grado ovvero ad un ciclo di studi universitari. Il valore orario del voucher, attualmente (10 euro lordi e 7,50 netti) sarà stabilito da un futuro decreto del Ministero del lavoro.

Per i **tirocini formativi e di orientamento**, è stata esclusa la delega, ma si è rafforzato il ruolo delle Regioni che entro 180 giorni dovranno concludere in sede di Conferenza permanente un accordo per la definizione di linee guida condivise. Per gli stage sarà obbligatoria una **congrua** indennità, in mancanza della quale è prevista una sanzione variabile tra 1.000 e 6.000 euro.

- **Flessibilità in uscita**

Fortemente richiesta da Confindustria la modifica all'art. 18 della legge 300 sui **licenziamenti disciplinari**. Minore discrezionalità del giudice nella scelta tra reintegro e indennità: un

emendamento del Governo ha previsto che l'eventuale reintegro sarà deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non anche dalla legge, il cui riferimento è stato espunto dal testo.

- **Ammortizzatori**

In via sperimentale entro fino al 2015 il lavoratore potrà incassare in un'unica soluzione, l'indennità prevista dall'**Aspi** al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo ovvero di micro impresa o auto impresa. Tale disposizione, inserita durante il dibattito in Commissione, è stata finanziata con ulteriori **20 milioni di euro**.

Il contributo iniziale pari al 50% del trattamento mensile di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni non sarà dovuto, in particolare, per i datori di lavoro nel settore delle **costruzioni edili**.

Significativa anche la modifica all'art. 67 (ex 62) che prevede che il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, **decade dai trattamenti medesimi** se non accetta un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo **non inferiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto**.

Un **emendamento della Lega** ha escluso le prestazioni di sostegno al reddito e di trattamenti previdenziali in caso di condanna per **reati terroristici, per mafia e strage**. Inoltre è stato introdotto un ulteriore articolo a tutela dei lavoratori atipici che modifica a loro favore la disciplina del **Fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa**.

- **Altri interventi**

È stata espunta la soppressione della **gratuità del ticket per i disoccupati e loro familiari**, mentre sono state rafforzate le norme procedurali contro le cosiddette **dimissioni in bianco**. Il lavoratore o la lavoratrice, infatti, hanno facoltà di revocare le dimissioni comunicando tale volontà in forma scritta. Inoltre l'efficacia delle dimissioni è condizionata dalla convalida effettuata presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti. Anche l'articolo sul **sostegno alla genitorialità** è stato parzialmente corretto, poiché, introducendo l'obbligo di 3 giorni di astensione dal lavoro del padre, di cui 2 in alternativa alla madre, in realtà si sottraevano 2 giorni a quest'ultima. La nuova disciplina prevede 1 giorno obbligatorio per il padre e la facoltà di astenersi altri 2 giorni in accordo con la madre e in sua sostituzione.

Importanti anche le modifiche **sull'apprendimento permanente**, nonché sulla certificazione degli apprendimenti non formali e informali, che rischiavano di ampliare in maniera incontrollata la platea degli enti autorizzati alla certificazione, disposizioni queste fortemente volute dal Ministero dell'Istruzione.

In ultimo importante l'articolo presentato dai relatori in tema di delega al Governo in materia di **informazione e consultazione dei lavoratori** nonché per la definizione di misure per la **democrazia economica**.

- **Coperture**

Il Governo ha stabilito ulteriori risorse pari a **100 milioni sugli ammortizzatori sociali** tutte a valere sul *Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e*

qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'art. 24, comma 27, del "Salva Italia" inizialmente capiente per 300 milioni. Di questi 100 milioni: 60 milioni sono stati finalizzati al finanziamento dell'una tantum per i co.co.pro, 20 per il finanziamento dell'Aspi da percepire in unica soluzione per l'avvio di attività autonome e 20 per il modello alternativo dei fondi di solidarietà.

Altra forma di finanziamento della riforma, molto discussa, al momento, riguarda **il taglio della deduzione Irpef relativa agli affitti** che viene ridotto: dall'attuale 15 % al 7%.

Quindi come Consigliere, come identificativo, mai come oggi il motto è CONSIGLIERE AL LAVORO E INSIEME È MEGLIO.

Roma 12 giugno 2012
Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità