



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*



CONFARTIGIANATO 21 Ottobre 2011

**WELFARE – LIBRO BIANCO E ATTUALITÀ  
dalla parte dello sviluppo e del lavoro delle donne.**

Esattamente dieci anni or sono, con l'ausilio determinante di Marco Biagi, la granitica determinazione di Roberto Maroni e Maurizio Sacconi, il Governo presentò il Libro bianco sul mercato del lavoro segnalando l'anomalia di un Paese nel quale i livelli occupazionali si erano rivelati particolarmente contenuti in relazione alla crescita economica per una cronica diffidenza da parte dell'impresa nei confronti del fattore lavoro. Questo infatti era stato via viziato da un sovraccarico ideologico, burocratico, giudiziario con la conseguenza di una diffusa propensione al conflitto individuale e collettivo. Il compromesso tra le rappresentanze dell'impresa e quelle prevalenti del mondo del lavoro si era definito in una rigida e uniforme regolazione centralizzata attraverso leggi e contratti collettivi. Lo stesso contesto istituzionale si caratterizzava per il rigido collo di bottiglia del monopolio pubblico del collocamento, solo ora del tutto liberalizzato.

Di tutto ciò erano conseguenza, oltre i bassi tassi di occupazione, l'abnorme dimensione del lavoro sommerso, l'eccessivo ricorso alle tecnologie di processo a risparmio di lavoro, il nanismo produttivo e la combinazione infelice di bassi salari, bassa produttività, elevato costo del lavoro per unità di prodotto. Contestato da una minoranza, quel Libro bianco fu invece accolto positivamente da tutti gli altri attori sociali con i quali si avviò una stagione di riforme legislative e di cambiamenti nelle relazioni industriali che, pur segnata da conflitti e dallo stesso omicidio di Biagi, consentì un drastico innalzamento dei tassi di occupazione fino al recente periodo della grande crisi. I nuovi paradigmi della crescita e dell'occupazione, indotti dal cambiamento epocale, rendono ancor più urgente oggi l'esigenza di accelerare il percorso riformatore.

L'Italia ha bisogno di impiegare compiutamente il proprio capitale umano, a partire dai più giovani e dalla maggiore presenza delle donne sul mercato del lavoro, di alzare la produttività e la remunerazione del lavoro, di incoraggiare l'innovazione tecnologica e organizzativa dell'impresa. Il definitivo abbandono del pregiudizio ideologico sul lavoro coincide inesorabilmente con l'ancor più rapido passaggio ad un regime regolatorio semplice, flessibile, adatto alle diverse condizioni di luogo, di impresa, di lavoro, dalle aree depresse, ai settori saturi, alle aziende in crisi, ai rapporti precari, fino ai loro opposti. Uniformi devono rimanere i diritti fondamentali nel lavoro, codificati in primo luogo nella dimensione internazionale e comunitaria, così come quei minimi retributivi che in Italia regola la contrattazione in luogo della legge. E, al netto di ciò, è manifestamente infondato il richiamo alla Carta costituzionale di quanti ancora vorrebbero rigide uniformità dimenticando quel principio di base per cui condizioni diverse meritano soluzioni diverse.

Peraltro, la recente norma sulla contrattazione di prossimità, coerentemente con la tradizione italiana, recepisce e sostiene quelle nuove relazioni industriali che nelle aziende e nei territori si sono prodotte negli ultimi anni in termini "adattivi" e non più unilateralmente "acquisitivi". La nuova dimensione competitiva ha infatti dato luogo a contratti aziendali attraverso i quali le parti si sono reciprocamente adattate per obiettivi comuni in termini di investimenti, pieno impiego degli impianti, occupazione, incrementi

retributivi. Significative sono le molteplici nuove e buone prassi e accordi aziendali che abbiamo raccolto nell'Osservatorio sulla contrattazione che l'ufficio della Consigliera nazionale di parità ha ampiamente raccolto sia sul salario agevolato fiscalmente di produttività in generale che la importante disamina sulle buone prassi che possono essere trasferite in materia di conciliazione lavoro/famiglia, anche utile all'applicazione dell'Avviso Comune sottoscritto dalle parti sociali, su strumenti ad hoc: flessibilità di orario, part time, telelavoro, strumenti di bilateralità, banca delle ore, ecc.

Ricordo che grazie a tutti i principali attori negoziali che hanno sottoscritto l'accordo del 28 giugno per definire i criteri di validità delle intese aziendali attraverso l'identificazione delle maggioranze che le approvano, si procede alacremente su questo versante e la legge recependolo, ne garantisce l'applicazione, anche retroattiva, a tutti i dipendenti. L'ultimo decreto sviluppo, peraltro rfinanzia la defiscalizzazione del salario di produttività e gli accordi territoriali, ove si sono prodotti, hanno voluto organizzare un contesto più favorevole tanto per l'impresa quanto per il lavoro ed essi meriterebbero ancor maggiori contenuti quando costituiscono la premessa necessaria per la detassazione dei salari di produttività.

La norma contenuta nella manovra né impone né complica, peraltro, il permanere di relazioni industriali più centralizzate quando le parti le ritengono più convenienti. Un sistema flessibile vuole proprio consentire libere e responsabili soluzioni. Solo la deroga a ciò che leggi, oltre che contratti, dispongono nelle materie degli orari di lavoro, delle mansioni, delle tecnologie di controllo, dei licenziamenti, può prodursi esclusivamente nella dimensione di prossimità per favorire la modulazione più idonea del tempo di lavoro, una duttile mobilità interna all'impresa, efficienza produttiva e rispetto della privacy, stabilizzazione dei contratti precari e maggiore propensione ad assumere. A noi comunque conviene proseguire su questa strada per tante ragioni: perché è stato autorevolmente richiesto dalla Bce, a noi come alla Spagna, un intervento sui contratti aziendali, secondo il modello tedesco, e sui licenziamenti. Perché in quanti, soprattutto nel campo dell'impresa e della sua rappresentanza, hanno esplicitamente sollecitato e condiviso, ma soprattutto perché con la autonoma convinzione di un governo che ha seguito in questo tempo il criterio del fare di necessità virtù, dalla regolazione dei grandi rubinetti di spesa, alle riforme dell'educazione e del lavoro.

Se parliamo di spesa pubblica, una riflessione particolare la dobbiamo dedicare alla PREVIDENZA Il Governo ha promosso alcuni interventi di carattere strutturale (ci limitiamo solo a quelli tralasciando le misure di carattere straordinario a valere per i prossimi due-tre anni) rivolti a garantire l'equilibrio del sistema a fronte delle nuove condizioni venute a determinarsi:

- a) si è proceduto ad aggiornare i coefficienti di trasformazione (i moltiplicatori del montante contributivo ragguagliati all'età del pensionamento) ai nuovi andamenti demografici;
- b) si è introdotto, a partire dal 2013, l'aggancio automatico all'attesa di vita, rilevata dall'Istat, dell'età pensionabile prevista per le diverse tipologie di pensione, determinando così, un incremento del requisito anagrafico di 3-4 mesi ad ogni cadenza triennale;
- c) le decorrenze dei trattamenti pensionistici di anzianità (le c.d. finestre) sono state portate a 12 mesi per i dipendenti e 18 per gli autonomi a partire dalla data di maturazione del diritto. Nel caso dei trattamenti di anzianità conseguiti in ragione dell'anzianità contributiva (40 anni) a prescindere dall'età anagrafica, le decorrenze sono state posticipate di un mese per i soggetti che maturano il requisito nel 2012, due mesi e tre mesi per quelli che lo maturano rispettivamente nel 2013 e nel 2014. La spiegazione di tale misura risponde ad un preciso dato di fatto: gli appartenenti alla generazione del baby boom che hanno cominciato a lavorare presto o che hanno potuto riscattare lunghi periodi formativi, sono ora in grado di presentarsi in un'età inferiore ai 60 anni all'appuntamento con la pensione, avvalendosi del percorso dei 40 anni privo di qualunque requisito anagrafico;
- d) è stata predisposta una regolamentazione di tutela per i lavoratori dipendenti esposti a mansioni usuranti (lavori particolarmente disagiati, lavoro notturno, lavoro con ritmi vincolati, addetti al trasporto pubblico di persone) i quali – se in possesso dei requisiti previsti – avranno la possibilità di andare in pensione tre anni prima dei limiti previsti per il trattamento di anzianità (allo stato della legislazione 58 anni).

Molto importanti – e con un chiaro segno di genere – le misure finalizzate all'elevazione dell'età pensionabile. Nel sistema pensionistico italiano la pensione di vecchiaia – diversamente da quella di anzianità che ha regole uguali per ambedue i generi – era disciplinata secondo requisiti anagrafici diversi tra uomo (a 65 anni) e donna (a 60 anni). Questa differenza – ritenuta oggetto anche di discriminazione di genere – è in via di superamento secondo i seguenti criteri:

- a) le dipendenti delle pubbliche amministrazioni l'allineamento uomini-donne a 65 anni avverrà già nel 2012;
- b) nell'impiego privato, per tante ragioni che attengono agli effetti della crisi sul mercato del lavoro e l'occupazione, le lavoratrici arriveranno a 65 anni secondo un percorso graduale che, iniziando nel 2014 andrà a regime nel 2026.

Quanto alla reversibilità, una prestazione che, per tanti motivi riguardanti soprattutto i trend demografici, interessa per una quota superiore al 90% le donne (che sopravvivono al coniuge) è stata introdotta una norma assai discutibile che tende a contrastare i c.d. matrimoni di comodo. Se un settantenne convola a giuste nozze con una signora (il discorso può essere invertito, a livello teorico) di età inferiore di venti o più anni, se dovesse morire prima che siano trascorsi dieci anni di matrimonio l'assegno di reversibilità si ridurrebbe del dieci per cento per ogni anno in meno. Tra i pensionati, a superare gli 80 anni vi sono ben 2,2 milioni di donne a fronte di 1,1 milioni di uomini. Praticamente il doppio.

**\*Dalla parte del lavoro delle donne dunque bisogna serrare le fila della RETE della trasferibilità dei modelli di welfare aziendali – raccolgo dunque la proposta di Confartigianato per le piccole imprese e voglio anche segnalare altre aziende (Ferrero- Luxottica- Kraft-Ikea- Heineken ) che hanno sottoscritto accordi di welfare in cambio di flessibilità e che troviamo raccolti nell'Osservatorio della consigliera insieme a tanti altre prassi anche informali.**

- Ancora dobbiamo lavorare insieme per assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva –TU 81/ prevenzione, salute e sicurezza approvata il 21 settembre rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi anche in ottica di genere; così come dobbiamo vigilare perché nei moduli formativi sempre in tema di sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere( Formazione peraltro varata recentemente in Conferenza Stato Regioni)
- Ancora dobbiamo sviluppare la Carta delle pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, che nei suoi dieci punti aderisce perfettamente ai principi di valorizzazione del lavoro femminile e dei principi di conciliazione, nonché alla batteria dell'Avviso Comune di cui sopra e conseguenti impegni e opportunità per le aziende e le lavoratrici.

In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia, sulla qualificazione dell'offerta di servizi anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio e parte qualificante è anche lo sviluppo di carriera e la equa retribuzione.

- Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle Amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità contenuti nella Legge Brunetta, stiamo contribuendo ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare i processi secondo la norma e in funzione del genere. **Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è stato necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti.** Abbiamo svolto un corso organizzato con la SSPA per i dirigenti OIV dei

ministeri: abbiamo avuto un riscontro straordinario di attenzione e sensibilizzazione e replicheremo il seminario per gli OIV degli Enti.

- Fondamentale è anche la raccolta dell'attività dei Comitati di garanzia (CUG) previsto dall'art 21 del Collegato lavoro per quanto attiene la PA, sul quale la Consigliera di parità è chiamata a collaborare. Le linee guida ne hanno strutturato le funzioni e l'Osservatorio della Consigliera ne sta monitorando la sperimentazione. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA (primo fra tutti il Ministero del lavoro) si individuano per favorire e implementare le politiche attive, comprese le politiche di pari opportunità, nella programmazione triennale e nelle verifiche che si devono attuare sistematicamente. Sempre nel Collegato lavoro l'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire la prevenzione e la tutela nei riguardi di ogni forma di discriminazione, l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile, con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, insieme all'art 50 nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

#### **UNA PARTE IMPORTANTE PER IL LAVORO FEMMINILE: LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO**

Un nuovo decreto legislativo (sotto il titolo di Testo Unico) di recente pubblicazione, anch'esso in applicazione di una delega del <collegato lavoro>, definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - articolato in tre diverse tipologie contrattuali (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e apprendistato di alta formazione e ricerca) - finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e naturalmente delle giovani donne.

Il più importante elemento di novità è rappresentato dal coinvolgimento pieno delle parti sociali – senza esclusione alcuna - attraverso il rinvio alla disciplina attuativa recata da appositi accordi interconfederali o da contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, sulla base di una serie di principi in parte mutuati dalla legislazione vigente e in parte innovativi (tra questi ultimi, si segnala l'estensione della forma scritta al piano formativo individuale, da definire entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto). Si specifica, quindi, che i due sistemi previsti della retribuzione dell'apprendista (sottoinquadramento o percentualizzazione) devono intendersi alternativi tra loro, mentre restano confermate le norme vigenti riguardanti altri aspetti della regolamentazione, tra cui i limiti quantitativi per le assunzioni di apprendisti e la tutela previdenziale e assicurativa.

Viene disciplinato l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in sostituzione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, inteso alla stregua di un titolo di studio del secondo ciclo di istruzione e formazione. Tra le novità introdotte si segnala la possibilità di essere assunti con tale contratto con un'età minima 15 anni (per tale aspetto confermando quanto disposto dalla normativa vigente), ma non oltre il compimento dei 25 anni. Il limite massimo di durata del contratto viene elevato a 3 anni, elevabili a 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.

È previsto l'ampliamento del campo di applicazione oggettivo dell'istituto (ai settori di attività pubblici e privati), la riduzione della durata massima del contratto, da 6 a 3 anni (per la sua parte formativa), ovvero 5 anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione, la possibilità per le regioni e

i sindacati dei datori di lavoro di definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere, l'esplicita previsione di specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato per le lavorazioni in cicli stagionali.

Occorre poi evidenziare la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, che sostituisce l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Tra le novità introdotte (oltre, appunto, alla previsione di un apposito contratto di apprendistato per la ricerca) si sottolinea la rimessione alle Regioni della regolamentazione e della durata dell'istituto, in accordo anche con altre istituzioni di ricerca, nonché la possibilità di assumere con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca anche i soggetti coinvolti nel praticantato per l'accesso alle professioni per le quali è previsto un'iscrizione all'ordine o per esperienze professionali. Tutte queste novità aprono forti prospettive per il lavoro delle donne e l'impegno della Consigliera Nazionale di parità è senz'altro puntato su questi nuovi dispositivi: darne ampia conoscenza, strutturare delle reti territoriali tra istruzione, formazione, incontro domanda e offerta di lavoro dalla parte delle donne è fondamentale, anche per orientare verso nuove professioni.

In conclusione, il decreto legislativo mira ad innovare la disciplina dell'apprendistato al fine di facilitare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, favorendo un più efficiente raccordo tra percorsi di studio e di formazione e accesso alle professioni, nel pieno rispetto delle competenze dei diversi soggetti istituzionali e sociali.

Va ricordata anche la norma riguardante le revisione dei tirocini formativi al fine di limitarne gli abusi e l'introduzione di una sanzione penale per il c.d. caporalato. Sono poi da risotto lineare con forza una serie di atti politici e di avvisi comuni che hanno affrontato alcuni aspetti importanti del mercato del lavoro, dell'occupabilità dei giovani e delle donne, della conciliazione tra lavoro e famiglia. È in attesa di un avviso comune delle parti sociali la bozza di Statuto dei lavori, in verità largamente anticipato dall'articolo 8 del decreto n. 138 del 2011 (la manovra di ferragosto); è incardinato al Senato il disegno di legge per la revisione delle norme attinenti all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi di pubblica utilità. Da questa mole di iniziative emerge una precisa linea di condotta, fortemente ispirata a quanto contenuto nel Libro Bianco con il quale ho aperto il mio ragionamento.

## **COLGO L'OCCASIONE PER AVANZARE UNA PROPOSTA DA ANALIZZARE INSIEME PER SOSTENERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Un interessante studio della Banca d'Italia per quanto riguarda gli effetti di disincentivo della struttura fiscale sulla partecipazione femminile, un segmento particolarmente importante ai fini del raggiungimento degli obiettivi occupazionali UE 2020, l'analisi ha mostrato che il conflitto tra le esigenze di sostenere il reddito delle famiglie e l'ampliamento dell'occupazione femminile è, a parità di gettito, meno forte per alcuni schemi fiscali e più marcati per altri. La simulazione di schemi fiscali alternativi infatti è interessante: si è analizzato la tassazione congiunta, la tassazione di genere, il credito di imposta per le retribuzioni basse, con importanti simulazioni.

Tassazione congiunta (quoziente familiare) reddito familiare diviso per coefficienti ma gli effetti sulla partecipazione delle donne sono modesti, tassazione di genere, tassare più gli uomini delle donne, introdurrebbe elementi di iniquità, tassazione a credito di imposta per le retribuzioni più basse: agendo come sussidio, il credito d'imposta ha, a differenza delle detrazioni, un effetto positivo sui redditi medio bassi e rappresenta un sostegno all'offerta di lavoro part time o meno retribuiti.

### **Possiamo cercare le convergenze per lavorare insieme su una ipotesi condivisa.**

- Una ultima considerazione: ritengo utile e legittimo il grande fermento che anima il mondo cattolico dinanzi ad una crisi che non è solo economica ma anche valoriale e politica. Quel che mi auguro è la reazioni di chi cattolico non è. Tutto suona la sveglia per i riformisti: la situazione internazionale e quella interna, l'urgenza di riforme non ancora attuate, la necessità di un

ammodernamento dell'architettura costituzionale, la prosecuzione della riforma del mercato del lavoro fondamentale per la ripresa e lo sviluppo. Io reputo fondamentale ritrovare l'orgoglio e la capacità di elaborazione poiché la storia dell'Italia, soprattutto sui temi del lavoro assegna al riformismo associazionistico, laico, socialista e cattolico le tappe di ogni progresso.

Le donne in prima linea possono fare la loro parte e anche dall'iniziativa di oggi può partire un messaggio di forte e chiara alleanza.

**Alessandra Servidori**

*Consigliera Nazionale di parità*