



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



Bruxelles, 30 novembre 2011

### **Business innovation and creation through Diversity**

Intervento di Alessandra Servidori  
*Consigliera nazionale di parità*

La nostra *Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro* rappresenta lo strumento per eccellenza che si incardina nella Strategia Europa 2020 e nel Piano Nazionale di Riforma dell'Italia volti ad accrescere l'occupazione e l'inclusione sociale. La Carta si concentra su un modello istituzionale e associativo che può innalzare il valore economico dell'occupazione femminile influenzandone la partecipazione al mercato del lavoro, contemplando la tutela e la promozione dei diritti di uguaglianza con la necessità di osservanza di criteri etici e antidiscriminatori, posizionati sullo sviluppo di politiche attive. Il valore primario della Carta è nella promozione istituzionale dei due Ministeri, Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e Ministero Pari opportunità, e della Rete delle Consigliere di parità, pubblici ufficiali presenti sia a livello nazionale che regionale e provinciale che operano una azione efficace di politiche antidiscriminatorie sul lavoro.

Il valore aggiunto contemporaneamente è rappresentato dalla forte componente associativa Sodalitas, Aidda, Aidaf, Impronta Etica e Ucid e dalla presenza a livello decentrato di strutture di riferimento della componente associativa stessa, in grado di rappresentare un volano e un raccordo con le parti sociali che sul territorio svolgono un ruolo di governance delle politiche del mercato del lavoro e del welfare.

Noi, attraverso un Comitato di coordinamento nazionale molto attivo e ancorato a regole efficaci, abbiamo tracciato un percorso di lavoro che ha previsto come premessa la sensibilizzazione culturale nel mondo produttivo e associativo sui benefici delle politiche dell'occupazione femminile, antidiscriminatoria, di inclusione sociale.

Abbiamo poi fissato una cornice di prassi di riferimento a cui ispirarsi e attenersi e attivato tavoli regionali per individuare azioni coordinate, regolate e concrete di particolare incisività a livello territoriale.

Attenzione particolare è dedicata a partnership interistituzionali come UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) che ha il ruolo di sviluppare politiche a difesa di soggetti a rischio di esclusione per motivi religiosi, etnici, ecc. L'UNAR è un organismo che attraverso protocolli di intesa sia a livello nazionale che regionale, ha già attivato una robusta rete di collaborazione sia con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità che con Sodalitas, anche per consentire uno sviluppo di progetti finanziati dal FSE e Progress, in parte già conclusi e in parte avviati con particolare riferimento alle Regioni obiettivo convergenza e al gemellaggio di azioni volte a coinvolgere anche le altre Regioni in una logica proattiva.

La Consigliera nazionale di parità ha stanziato già negli anni 2010-2011 fondi e investito in risorse umane nella promozione della Carta sia a livello nazionale che internazionale.

Il regolamento di sottoscrizione della Carta da parte di aziende pubbliche e private, il monitoraggio delle 10 azioni sviluppate in seguito alla sottoscrizione e all'individuazione di nuove prassi che sono state fissate e anche rafforzate da medesimi strumenti dell'Avviso Comune che i due Ministeri hanno sottoscritto con le parti sociali lo scorso 8 marzo 2011 in materia di politiche di conciliazione per favorire l'occupabilità femminile, rappresentano sicuramente l'asse portante della Carta che vede anche il protagonismo delle associazioni datoriali e dei sindacati nell'applicare le recenti norme che, in materia di politiche del lavoro in Italia, rappresentano il perno della flessibilità e produttività aziendale e decentrata sia nelle grandi che piccole imprese.

A noi dunque interessa sicuramente NON un sistema di certificazione di genere ma una sperimentazione del modello pragmatico che stiamo implementando, che ha una forte caratura istituzionale, che valorizza metodologie innovative di organizzazione del lavoro, rispetto dei principi antidiscriminatori, valutazione delle performance lavorative e di carriera di organizzazione aziendale sia nel privato che nel pubblico, implementazione dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata in capo all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, che sta monitorando e raccogliendo le nuove prassi di contrattazione per poter trasferire nuovi modelli organizzazione e prassi e relazioni industriali. Anche alla luce di nuove norme sia per il lavoro femminile: sia nella legge n. 183 del 4 novembre 2010, sia nella legge di stabilità n. 183 del 12 novembre 2011, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2012).

Peraltro noi dovremo necessariamente per sostenere l'occupabilità anche femminile, orientarci a introdurre anche nel nostro ordinamento, a fianco delle 10 azioni della Carta, meccanismi di più forte e diretta responsabilizzazione delle imprese nei percorsi di accompagnamento, riqualificazione e reimpiego dei lavoratori licenziati, su ispirazione dei "piani sociali" da tempo sperimentati in molti Paesi europei. Ad oggi, la nostra legislazione stabilisce a carico delle imprese che riducono il personale oneri strettamente economici. Viceversa, le migliori esperienze europee mostrano l'importanza di accompagnare le procedure di licenziamento non solo con obblighi monetari a carico delle imprese, ma anche con un insieme di misure volte a favorire il reimpiego dei lavoratori licenziati, in attività sia di lavoro dipendente sia di lavoro autonomo. Queste misure, in quanto ritagliate sulle condizioni e i bisogni effettivi dei lavoratori e lavoratrici interessati, possono essere di vario genere: orientamento, recuperi e aggiornamenti formativi, consulenza alla ricerca di impieghi alternativi, aiuti alla mobilità anche geografica, attività di intermediazione, sostegni al reddito. L'aggravarsi della crisi economica e le difficoltà degli attuali mercati del lavoro in tutta l'area continentale hanno accresciuto l'urgenza di prevedere sistemi organici di *outplacement*, a rafforzamento e integrazione di reti universali di ammortizzatori sociali, sempre più necessarie in Europa e, a maggior ragione, in Italia. La crisi ha suggerito un rafforzamento delle misure esistenti nei Paesi che ne sono già provvisti e fortificato l'esigenza di introdurre anche nel nostro Paese, che

finora ha proceduto solo con iniziative isolate. L'importanza di rafforzare gli strumenti di *outplacement* è rilevata anche nelle indicazioni dell'Unione europea e dell'OCSE.

Ecco perché il confronto con le altre esperienze comunitarie e dunque il sistema della concertazione dello scambio di modelli e di comparazione di varie Carte che oggi ci vede qui riuniti è molto utile per condividere esperienze, criticità e individuare possibili denominatori comuni per avanzare sul piano di un modello il più possibile condiviso.

Alessandra Servidori

Bruxelles, 30 novembre 2011