



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



Forum Fondo Professioni

“DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALLE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO”

Ancona – 23-06-2011

Davanti ad una platea di professionisti, ringrazio il Presidente, il Direttore di avermi invitato e di concedermi l'opportunità di imparare ed esprimere alcuni concetti e proposte. Desidero intanto manifestare tutta la piena convinzione sull'attività rigorosa che sta compiendo il Ministro Tremonti. L'equilibrio e la serenità dei toni e dei contenuti confermati dal Ministro non può essere esente dal ricordo dell'esilio di ben due anni a cui era stato costretto in passato, per essere, poi, richiamato al posto di Domenico Siniscalco (il vero inventore dei <tagli orizzontali> copiando dal metodo di Gordon Brown) prima che la Ue bocciasse i nostri conti pubblici.

Tornato in sella ormai a fine legislatura, Tremonti assunse **quella linea di aderenza alle direttive europee (che da allora ha sempre seguito)** al punto di ricevere gli apprezzamenti di Tommaso Padoa Schioppa, suo successore nell'esecutivo guidato da Romano Prodi. Desidero dunque ricordare quanto sia stato difficile 'mettere in sicurezza' i conti pubblici e come la stabilità sia un bene in sé, indispensabile, nelle vicende che contraddistinguono l'economia mondiale, anche per garantire la crescita. Ma il Governo non si è limitato solo ad impedire, in un contesto di relativa coesione sociale, che il Paese andasse a gambe all'aria, anche se a causa dei suoi handicap strutturali, è prossima la zona di retrocessione; ha impostato ed attuato anche una serie importante di riforme: dal federalismo, alla scuola, alle pensioni, al pubblico impiego, al lavoro e ha messo sotto controllo i 4 rubinetti della spesa: sanità previdenza, finanza locale, PI, assicurando la solidità del sistema bancario e il risparmio delle famiglie.

Quanto al fisco, è necessario rimodulare la pressione fiscale su quattro architravi: la famiglia numerosa, le imprese, il lavoro, perché c'è la consapevolezza dell'impegno di stabilità da parte delle parti sociali e il ministro Tremonti ha indicato le linee generali del suo progetto che si fonda su tre

aliquote in tutto, più basse delle attuali, compensando la misura con un ampliamento della base imponibile tramite una severa potatura delle esenzioni e degli sgravi, insieme ad una ancor più efficace lotta all'evasione. Il Governo, però, non deve finanziare una riforma tanto delicata in disavanzo. In nome di quell'etica della responsabilità che, nei passaggi-chiave di una nazione, contraddistingue gli uomini di Stato dagli avventurieri della politica. E non serve discutere, in consueti termini apocalittici, della condizione delle nuove generazioni. La ricetta per limitare il precariato non è come più volte affermato, abolire le norme che lo consentono. E' la solita terapia che crede nella soluzione normativa dei problemi facendo finta di dimenticare alcuni aspetti inconfutabili. Sono state le leggi sulla flessibilità, a partire dal 1997, a sbloccare il mercato del lavoro e a consentire un costante incremento dell'occupazione – maschile e soprattutto femminile – fino al 2007.

In secondo luogo, nessun governo sarebbe in grado di introdurre una sorta di imponibile di manodopera, costringendo le aziende ad assicurare impieghi a tempo indeterminato. Se si cancellano le tipologie lavorative flessibili (che devono essere usate in modo corretto, senza abusi) si inducono le aziende a non assumere e quindi a non accettare commesse che non siano ragguagliate al loro organico. E' l'organizzazione del lavoro e della produzione a pretendere che le imprese ricorran ad assunzioni per un tempo limitato all'esecuzione di una commessa, senza impegnarsi per le attività successive, spesso non garantite ed incerte. In ogni caso, una questione giovanile esiste e non solo in Italia. Ma è talmente un groviglio di problematiche all'apparenza insolubili, da escludere le facili scorciatoie verso l'agognata stabilità ormai identificata con il contratto a tempo indeterminato.

UNA RIFLESSIONE SUI GIOVANI:

I giovani e le giovani donne non se la passano bene. Tra i 15 e i 24 anni il 10,5% (6,5% al Nord, 6,3% al Centro, 16,2% al Sud) non studia, non ha lavoro e non lo cerca. Se si estende l'indagine fino ai 29 anni la generazione Neet (o 'né né' per dirla in italiano) sale al 21,2% una percentuale quasi doppia della media esistente in 19 paesi della Ue. Se addirittura si arriva a 34 anni la quota dei Neet tocca il 32% (in valore assoluto, 2,2milioni di <anime morte> di nuovo conio). Queste situazioni possono essere osservate da un altro angolo di visuale. Considerando i giovani nella fascia compresa tra 15 e 24 anni possiamo notare che il 60,4% studia, il 20,5% lavora, il 7,9% è in cerca di un'occupazione, l'11,2% non studia, non ha un lavoro e non lo cerca; appartiene quindi alla generazione Neet.

Nelle coorti successive l'assetto si ribalta. Dai 25 ai 34 anni il 65,4% lavora, l'8,9% cerca un impiego, il 14,4% è ancora in formazione (il dato è anomalo e si tratta di 500mila persone), il 18,9% (la quota è impressionante) 'sta a casa'. A tali tristi performance non si è arrivati in un solo colpo a causa della crisi (o del Governo Berlusconi), **ma alla fine di un processo di anni, anzi di decenni, lungo il 'percorso di guerra' di cicli formativi inadeguati, di un orientamento professionale che disorienta e di un'intermediazione inefficiente tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.** Esistono tante contraddizioni, sedimentate nel tempo, a cui vanno imputati gli aspetti più critici della condizione giovanile. Il 6% dei giovani a 16 anni è fuori da qualsiasi attività formativa. Il 26,5% degli effettivi di ogni generazione si diploma con un ritardo da 1 a 6 anni. Soli il 16,5% si impiega in un lavoro per cui ha ottenuto il diploma. I diplomati si iscrivono all'Università in misura

del 70% anche se sono in ritardo. Il 46% finisce fuori corso. Uno studente su 6 è inattivo e non fa neppure un esame all'anno.

Un iscritto su 5 abbandona gli studi. I giovani acquisiscono la laurea triennale a 25 anni, quella quinquennale a 27 anni, 3 o 4 anni dopo i loro coetanei europei o cinesi. Un anno dopo la laurea solo il 47% è occupato (era il 57% cinque anni fa) contro il 77% della Germania. Nel 2009 rispetto al 2000 il tasso di attività dei laureati è sceso dall'81% al 68%. Ma le contraddizioni non finiscono qui. L'Italia vanta: a) la più alta percentuale nella Ue di inoccupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni; b) la più alta disponibilità di posti di lavoro vacanti per mancanza di competenze tecniche; c) le maggiori opportunità di posizioni di lavoro manuale che nessuno vuole occupare; l'età media del primo impiego è di 22 anni contro i 17 di altri Paesi europei. **Allora decidiamo insieme da dove si comincia per mettere ordine e razionalità.**

E' LA STAGIONE DEL DIALOGO SOCIALE DELLA CONDIVISIONE

Allora la prima questione: la riforma della contrattazione per garantire a tutti i lavoratori l'efficacia dei loro accordi. Tocca alle parti sociali decidere quali aspetti dovranno essere regolati nei contratti aziendali chiedendo se necessario una legislazione di sostegno e introducendo un nuovo modello di contratti flessibili e adatti per piccole e grandi imprese completando l'accordo del 2009. Una lunga stagione è finita lavoratori, imprese, istituzioni devono condividere le riforme i modi di crescere e di redistribuire i risultati. Tocca insieme decidere come riorganizzare il lavoro per favorire la produttività e la crescita dei salari quello che conta è far emergere la condivisione per vincere il conflitto: in azienda, e quindi nel contratto aziendale, è necessario adeguare flessibilmente l'organizzazione della produzione e del lavoro: un modello libero, flessibile, adeguato alle piccole e medie imprese attraverso accordi territoriali per la governante del mdl: ricollocamento esuberanti, formazione, servizi alle imprese, contenzioso e arbitrato, certificazione, servizi per la sicurezza e la formazione, accordi per detassazione salari per accordi produttività.

L'obiettivo è di alzare la produttività del lavoro e così i salari e incoraggiare gli investimenti e la maggiore occupazione. Noi siamo coerenti con le raccomandazioni I 'FMI, Ocse, Commissione UE: la Spagna ha addirittura adottato questa riforma della contrattazione o senza accordi tra le parti ma con un decreto. Lo Statuto dei lavori significa meno legge più contratti, meno norma rigida e più capacità adattiva l'accordo sui contratti di prossimità sarebbe già una parte essenziale. In questi giorni si sta lavorando intensamente per raggiungere un accordo tra la triplice e le altre parti sociali: ripristino delle RSU e una volta firmato il contratto questo ha valenza per tutti i lavoratori e garantire loro l'efficacia dei loro accordi perché come sopraddetto tocca alle parti sociali decidere quali aspetti dovranno essere regolati nei contratti aziendali chiedendo se necessario una legislazione di sostegno introducendo un nuovo modello di contratti flessibili e adatti per piccole e grandi imprese.

La seconda questione è l'Apprendistato: accordo importante perché il sistema internazionale si muove sulla valorizzazione della persona, del ruolo dell'impresa, sull'integrazione tra apprendimento e lavoro e idoneità dell'impresa ad essere il luogo dell'apprendimento delle competenze pratiche, diventando così il luogo tipico in cui i giovani entrano nel mdl. I danni del modello anni 70 li possiamo riparare grazie alle imprese che devono trovare convenienza a farlo, e la convenienza di questi contratti deve essere in ragione della loro semplicità, ed è fondamentale l'accordo con le Regioni e del prevalente ruolo formativo delle Regioni.

Trasformare l'apprendistato nel «**principale strumento contrattuale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**». Deve essere questo l'obiettivo della riforma in discussione con le parti sociali e il successo o meno del 'nuovo apprendistato' dipenderà dalla sua capacità di affermarsi come forma contrattuale **sostitutiva di una ampia fascia di contratti atipici** che coinvolgono oggi le giovani generazioni. Liberare l'apprendistato dalle sabbie mobili», superando innanzitutto «frantumazione regionale» e «incertezze normative». Il testo del Decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri va apprezzabilmente in questa direzione, prefigurando degli **standard nazionali** – da conseguire con la contrattazione collettiva – soprattutto **sulla formazione**, che era diventato il punto più controverso nella gestione della attuale normativa.

La formazione trasversale fuori dell'azienda non potrà scendere al di sotto dei livelli stabiliti e soprattutto è necessario chiarire ciò che come formazione l'azienda non può fare: insegnare italiano, inglese, informatica. Viene sancita la regola che prevede, nel contratto di apprendistato, non solo una generica formazione professionalizzante, espressione dei processi produttivi, ma anche una formazione orientata alle competenze trasversali, che diviene dotazione per ogni singolo lavoratore in grado di essere spesa nell'intero contesto della vita lavorativa.

Le questioni in discussione ma in via di convergenza ora sono i vincoli di stabilizzazione degli apprendisti, le agevolazioni contributive alle imprese sulle quali vi è ampia condivisione, la durata massima dei contratti tre anni per l'apprendistato per la qualifica professionale, sei per quello professionalizzante, il contrasto all'uso improprio di stage e collaborazioni che devono essere solo per coloro che fanno l'ultimo biennio e corsi universitari, le competenze delle regioni in materia di formazione e certificazione delle competenze, la riduzione nell'apprendistato professionalizzante delle ore di formazione obbligatoria a scendere negli anni e l'assenza di una durata minima del contratto per non consentire l'assunzione di un apprendista solo per pochi mesi. Fondamentale è il forte spirito di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti e, ognuno per le proprie competenze, lavorare per raggiungere la condivisione necessaria per dare concreta attuazione all'istituto dell'apprendistato.

È utile ricordare come un primo passo in questa direzione si sia realizzato con l'intesa per il rilancio dell'apprendistato, **siglata nell'ottobre 2010 da tutte le parti sociali, dalle Regioni e dal Governo e come è altrettanto fondamentale l'intesa del 21 aprile sempre con le Regioni.** Molti dei contenuti di quell'intesa – che ha avuto anche il pregio di individuare nell'uso scorretto e nell'abuso di tirocini e collaborazioni una delle concause del mancato decollo dell'apprendistato – hanno rappresentato il primo vero punto di incontro sulla materia e, in quello spirito, sono stati ripresi e declinati all'interno della proposta di riforma, in discussione con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso. Il testo dovrà ora essere condiviso, come già detto, attraverso una intesa con le Regioni e le parti sociali e presentato alle competenti Commissioni parlamentari, il Consiglio dei Ministri e il vaglio definitivo e la successiva presentazione al Presidente Napolitano per la sua emanazione. Gli obiettivi sono nella sostanza già condivisi e sono quelli di razionalizzare e semplificare l'istituto e dare regole e certezze ai lavoratori ed alle imprese. Non è questa la sede per entrare nel merito della classificazione giuridica del contratto di apprendistato che tuttora vede divise, nella sua interpretazione, la dottrina e la giurisprudenza e che sicuramente animerà ulteriormente il dibattito.

E' necessario invece definire compiutamente la caratteristica peculiare del contratto di apprendistato, al suo contenuto formativo che, già nel 1955, con la l. n. 25 era stato individuato come una delle "cause costitutive" del rapporto di apprendistato e che sostanzialmente caratterizza la fattispecie. Come detto il contratto di apprendistato continuerà ad operare attraverso tre distinte tipologie governate da una disciplina generale che affida agli accordi interconfederali ed alla contrattazione collettiva, a tutti i livelli, la regolazione dell'istituto. La

contrattazione dovrà però operare all'interno di una cornice di principi che indica i requisiti comuni a tutte e tre le tipologie di apprendistato. La disciplina generale rappresenta l'ossatura sulla quale poggia la riforma ed in particolare il rimando alla contrattazione è lo snodo principale per la sua concreta attuazione. Il forte intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale che ha caratterizzato l'istituto per oltre cinquant'anni, nel Testo Unico, si caratterizza ulteriormente conferendo alla contrattazione collettiva una funzione di natura sussidiaria rispetto alla legge, in particolare per l'apprendistato professionalizzante. Il ruolo riservato, dalla disciplina generale, alla contrattazione va comunque nella direzione indicata dai criteri e principi direttivi previsti dalla l. delega n.247/2007: rafforzamento della contrattazione collettiva e attuazione uniforme ed immediata sul territorio nazionale.

È quindi necessario che la rilevante funzione affidata alla contrattazione nella disciplina dell'apprendistato non si caratterizzi per una eccessiva frammentazione, ed a nostro parere sarà possibile raggiungere tale obiettivo limitando i livelli che hanno la possibilità di intervenire sulla materia in particolare quelli aziendali e territoriali.

Gli accordi interconfederali e la contrattazione collettiva potranno però intervenire nel rispetto di alcuni criteri ed indirizzi dettati dal Testo Unico al comma 1 dell'art. 2. È innanzitutto prevista la forma scritta sia del contratto che del piano formativo individuale dell'apprendista, utilizzando modelli elaborati sia dai contratti che dagli enti bilaterali di riferimento. Ai fini del nostro ragionamento oggi vi è la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che ha come obiettivo il conseguimento di una qualifica contrattuale. Per la prima volta sono presenti tra i settori destinatari di questa tipologia anche quelli afferenti alla pubblica amministrazione. Va però detto che la operatività della norma nel settore pubblico sarà definita attraverso uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro i 12 mesi successivi alla entrata in vigore della riforma. Nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante il legislatore ha fatto tesoro delle difficoltà incontrate nel passato ed oggi delinea con maggiore precisione i ruoli e le competenze in materia di formazione, la sua durata e le sue modalità di erogazione. La formazione per lo sviluppo di competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà regolata integralmente dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione, sia in funzione del tipo di qualificazione da conseguire che nel rispetto dei profili professionali stabiliti dai sistemi di inquadramento della contrattazione stessa.

La formazione di tipo "professionalizzante", svolta sotto la responsabilità dell'azienda, viene integrata dall'offerta formativa pubblica, finanziata dalle Regioni, e finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Nella logica di semplificazione e razionalizzazione che anima la riforma è però auspicabile che si determinino le condizioni per un ridimensionamento significativo della durata massima dell'apprendistato professionalizzante, magari incentivando maggiormente la "stabilizzazione" del rapporto attraverso la prosecuzione degli sgravi contributivi.

Anche l'apprendistato di alta formazione viene esteso ai settori pubblici e anche questa tipologia ricalca fedelmente le finalità già previste all'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003. Una novità di sicuro interesse riguarda però la possibilità di utilizzare questa tipologia di apprendistato per la realizzazione dei periodi di praticantato necessari per l'accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione, la sua durata, in funzione dei profili che attengono alla formazione, sono rimessi alle Regioni in accordo con le parti sociali. In definitiva lo scopo principale della riforma è quello di definire nettamente il riparto delle competenze per le tre tipologie di apprendistato, affidando alla contrattazione collettiva la disciplina del professionalizzante e rimettendo alle Regioni la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica professionale e quello di alta formazione.

Una delle novità più significative previste dal Testo Unico dell'apprendistato – approvato dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio – è rappresentata dalla possibilità di utilizzare il contratto di alto apprendistato non solo per acquisire titoli di alta formazione e ricerca, ma anche per accompagnare i giovani praticanti nella fase di formazione per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Per consolidata giurisprudenza, coerente rispetto alla posizione assunta dalla maggioranza degli Ordini professionali, il rapporto di praticantato, così come strutturato fino ad ora, non è riconducibile alle forme conosciute e codificate di lavoro subordinato, né al lavoro autonomo, ma si configura come quel peculiare rapporto di insegnamento che lega il giovane fresco di studi al professionista che si impegna a formarlo (in tal senso Cass. 29 gennaio 1973, n. 276, e Cass. 19 luglio 1997, n. 6645).

Il praticante non assume verso il suo “maestro” nessun obbligo, se non quello di seguirne gli indirizzi con diligenza, dedizione e costanza. Proprio la finalità formativa giustifica la natura gratuita del rapporto. Sono i regolamenti della pratica o i codici deontologici dei singoli Ordini a prevedere che il professionista possa riconoscere al praticante dei rimborsi o dei sussidi, volti tuttavia non a compensarlo per l'attività prestata e l'eventuale apporto dato allo studio, ma unicamente a incentivarlo a proseguire con impegno il percorso intrapreso. **Ecco allora perché proprio l'alto apprendistato può rappresentare la nuova via per avviare i giovani verso la professione.** La componente formativa del rapporto conserva centralità, è valorizzata dal ricorso ad un istituto che per sua natura ha carattere formativo. Il giovane apprendista riceve una retribuzione, che può essere simbolica all'inizio, per crescere parallelamente all'anzianità e all'apporto personale che lo stesso è in grado di dare allo studio. Inoltre, a differenza di quanto avviene oggi, il praticante sarebbe così tutelato sia sotto il versante previdenziale, sia sotto quello assicurativo. Infinita è poi la potenzialità di uno strumento, l'alto apprendistato, che, mettendo in dialogo le università – o gli istituti formativi – da una parte e gli Ordini e gli studi professionali dall'altra, potrebbe consentire di realizzare dei moderni percorsi di alternanza tra scuola e lavoro, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato e di risolvere il preoccupante fenomeno del disallineamento tra domanda ed offerta, ossia tra i profili che le università formano e che dovrebbero modificare nei contenuti formativi – poiché non richiesti e non assorbibili dal mercato – e quelli che invece sono effettivamente richiesti. Centrale e determinante per la concreta attuazione dell'istituto è il ruolo degli Ordini professionali, chiamati a dialogare con il legislatore ora e ad agire poi come ponte di raccordo tra l'università, i professionisti che rappresentano e i giovani in transizione tra la scuola e il lavoro.

Con sempre maggiore evidenza il campo delle professioni ordinistiche sembra rivelarsi uno dei settori più adatti a trarre dal contratto di apprendistato i maggiori benefici per un buon inserimento dei giovani professionisti nel mondo del lavoro. Al punto che il disegno di riforma dell'istituto contenuto nel nuovo Testo Unico dell'apprendistato, all'articolo 5, ricomprende espressamente il praticantato professionale nel campo di applicazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Un esempio concreto delle potenzialità racchiuse nella estensione del contratto di apprendistato alle professioni regolamentate si ritrova nella formazione del dottore commercialista, che prevede un tirocinio professionale le cui modalità di svolgimento sono oggi regolamentate dal decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 agosto 2009, n. 143. L'apprendistato in alta formazione sembra costituire lo strumento ideale per garantire, giorno dopo giorno, un efficace collegamento tra la formazione acquisita nel corso universitario e l'esperienza di tirocinio nello studio, attraverso una progettazione congiunta tra università e professionista del percorso individuale che dovrà seguire il giovane praticante. Ciò

assicura innanzitutto al datore di lavoro commercialista un ruolo attivo nella costruzione del percorso formativo, con la possibilità di orientare la scelta delle attività formative in funzione dei settori in cui si è specializzata l'attività dello studio professionale.

Gli assicura, in altre parole, con il controllo diretto sulla progressiva acquisizione delle competenze e abilità richieste, il buon esito dell'investimento fatto inizialmente accogliendo il tirocinante, che si formerà congiungendo gli insegnamenti disciplinari, universitari con quelli del professionista presso cui il tirocinante/apprendista svolge la sua opera.

Tutto questo, oggi, è reso più semplice dalla struttura delle nuove lauree magistrali, non più rigidamente legata alla laurea di primo livello, ma articolata sulle sole attività formative del biennio specialistico. In tal modo, l'ateneo garantisce ai giovani aspiranti professionisti una laurea magistrale davvero rispondente ai fabbisogni formativi che caratterizzano la figura del dottore commercialista, con il valore aggiunto di un vero e proprio contratto di lavoro caratterizzato dal contenuto formativo, retribuito, ma con un basso costo del lavoro per lo studio ospitante. Nell'ottica delle istituzioni accademiche, non deve poi sfuggire la crescente attenzione rivolta dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca agli esiti occupazionali dei laureati e al rilancio dello stesso contratto di apprendistato, inserito tra le priorità da perseguire nel Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, pubblicato il 23 settembre 2009.

La possibilità di svolgere il tirocinio professionale contestualmente agli studi universitari per conseguire la laurea magistrale richiesta sembra dunque trovare nell'apprendistato in alta formazione la strada ideale per valorizzare al massimo le sinergie tra università e professionisti, valorizzandone appieno ruoli e potenzialità nell'esperienza quotidiana, a tutto vantaggio dei giovani che vogliono intraprendere il cammino non facile della professione autonoma. Una alleanza tra cultura della formazione continua e il mondo dell'accademia può riequilibrare e dare impulso alle disparità di genere e territoriali e generazionali.

Quindi è assolutamente necessario ordinare la materia dell'alto apprendistato per sostenere l'impreparazione delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse agenzie formative per rendere operativa una forma innovativa prevedendo anche un modello di governance sotto il profilo procedurale e regolamentare che parta dal dialogo fra istituzioni formative, il mondo imprenditoriale e o libero professionale. La costruzione di una rete fra imprese e soggetti che erogano alta formazione contribuisce alla crescita dei sistemi produttivi, migliorando l'utilizzo del capitale sociale.

L'intreccio tra alta formazione e contratto di apprendistato sviluppa la dimensione dell'occupabilità, promuove percorsi di stabilizzazione professionale a vantaggio della qualità dell'occupazione, richiede un impegno di motivazione, di studio, disponibilità capacità personali, partecipazione attiva dell'impresa e dello studio professionale in termini di investimento che ben può costituire un limite alla libera recedibilità.

E' un placement d'eccellenza in cui l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è governato a monte in un processo trilaterale che ha come protagonisti attori di sistema e che ha benefici economici e normativi, dà la possibilità di programmare una strategia mirata al reclutamento del personale coerente con i reali fabbisogni produttivi e dunque con impatti sull'innovazione, competitività, nuova professionalizzazione delle risorse umane. Una professionalizzazione dinamica, che valorizza figure emergenti competenze e saperi che hanno bisogno di nuove istanze sul piano

dell'istruzione, formazione, inquadramento professionale coerenti con i cambiamenti del mercato del lavoro superando l'autoreferenzialità dell'offerta formativa, stimolando così il contributo dell'accademia responsabilmente ad accompagnare i processi di innovazione e di mobilità sociale, accoglie nuovi saperi e competenze formali e informali, trova nuove forme di finanziamento attraverso la costruzione di partenariati con imprese e parti sociali.

SULLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

Non è vero che non c'è consapevolezza di disparità: esistono due mercati del lavoro uno del nord e uno del sud. Dott. sa Vicarelli, sono dell'idea che dobbiamo rivedere alcune figure che chiedono il mercato del lavoro che NON sono apprezzate: per esempio il /la collaboratrice di studio, la responsabilità rispetto le procedure, il processo di delega rispetto la medicina generale, ai servizi territoriali e famiglia, quindi l'apprendistato di terzo livello è l'opportunità per lo sviluppo e rafforzamento delle professionalità. Occorre aggiornare strumenti normativi percorsi formativi in collaborazione con le università formalizzando la valorizzazione e rafforzando i moduli e magari modificandoli. In buona sostanza va fatto un atto coraggioso di ammodernamento della mentalità e delle strategie da mettere in campo senza isolarsi dal contesto politico in cui ci troviamo ad operare e soprattutto con un approccio a tutto tondo. Il forum delle pari opportunità è utile per impostare una strategia nell'accezione più ampia di politiche di pari opportunità (non solo donne!) chiamare istituzioni, parti sociali, mondo delle professioni a cominciare a ragionare insieme. Fondo professioni ha colto il bisogno di cambiamento e si deve poter muovere agile e veloce: ruolo della formazione e formazione continua anche dei collaboratori di studio.

Dunque conveniamo sulla necessità di lavorare verso un obiettivo comune:

CONSAPEVOLEZZA DELLE OOS per le nuove figure

RAFFORZAMENTO DEL PRATICANTATO

OPERARE SULLA NUOVA OFFERTA FORMATIVA

LE NUOVE COMPETENZE: COSA CHIEDE IL MDL, COME LAVORARE CON LE REGIONI E LE UNIVERSITÀ, PERCORSI ORIENTATIVI VERSO L'INNOVAZIONE

COMPETENZE DELLE FIGURE

Per quanto riguarda le politiche di pari opportunità LA ROAD MAP PO che mi avete fornito contiene delle interessanti prassi: individua in un potenziamento dei servizi per bambini e anziani, la modifica dei percorsi universitari per anticipare il tirocinio, un ruolo importante di Fondo Professioni, punteggio più alto per gli studi che adottano modelli organizzativi che valorizzano l'attività professionale dei giovani e delle donne, io sono convinta che il Fondo potrebbe ampliare il suo intervento a sistema sul sostegno ai periodi di cura per bambini e anziani attraverso il meccanismo della bilateralità. Inoltre si possono valorizzare i processi già sostenuti da Formazione INARCASSA (formazione, stage, formazione a distanza). Per quanto riguarda la Conciliazione tempi di vita e di lavoro (legge 53 modificata art 9 ancora troppo debole strutturalmente - legge 125 /2001: ritornano sempre quei progetti...)

Anche su questo fronte è necessario operare su base programmatica regionale e sulle Leggi regionali: la Regione Friuli Venezia Giulia stanziava risorse in appoggio alla conciliazione per sostituzione per professioniste, servizi soci educativi, e assistenziali.

Sono modelli da implementare a livello territoriale tenendo in considerazione appunto un sistema di programmazione e integrazione delle risorse

Però mi sia consentito di individuare nella flessibilità organizzativa la soluzione per promuovere politiche di pari opportunità nelle aziende, è la contribuzione figurativa dei periodi dedicati ai lavori di cura che però deve contenere la fonte di finanziamento, non è una posizione protettiva verso le donne. La strada è la consapevolezza, la misurazione del valore concreto del lavoro sociale, la programmazione sul territorio dei servizi per usufruire delle risorse che la spesa sociale plasma a disposizione degli enti locali, la fruizione dei congedi parentali ad entrambi i genitori. Cosa qualifica le politiche di pari opportunità: non certo una visione limitata al recinto femminile e cosa ci rafforza in termini di governance e in termini anche di scambio di informazioni e partecipazione, andando oltre ad analisi parziali e ideologiche, o partitiche o istituzionali discutibili:

NOI COME UFFICIO NAZIONALE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ siamo un Ufficio di elaborazione, proposta e informazione a disposizione di tutti coloro che operano nel mercato del lavoro con uno spirito di servizio.

ALCUNI DATI AGGIORNATI SIA SULLE ATTIVITÀ CHE SUI NUMERI DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE:

Noi forniamo sistematicamente i dati del mercato del lavoro disaggregati per genere sia di istat che di inps. Dati occupazione ISTAT, 31 maggio 2011:

L'occupazione maschile è in diminuzione rispetto a marzo dello 0,2% (-26 mila unità) e dello 0,9% su base annua; quella femminile è in diminuzione dello 0,5% (-46 mila unità) rispetto al mese precedente e in aumento dell'1,0% nei dodici mesi. Il tasso di occupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali nell'ultimo mese e di 0,7 punti su base annua; quello femminile fa registrare una diminuzione congiunturale di 0,2 punti percentuali e un aumento di pari entità in confronto ad aprile 2010. La disoccupazione maschile è in diminuzione del 3,7% (-41 mila unità) rispetto al mese precedente e dell'8,6% nei dodici mesi. **Anche il numero di donne disoccupate diminuisce del 2,0% rispetto a marzo (-19 mila unità), con una variazione del -6,4% su base annua.** Il tasso di disoccupazione maschile diminuisce di 0,2 punti percentuali rispetto a marzo e di 0,6 punti percentuali su base annua. Il tasso di disoccupazione femminile diminuisce rispetto allo scorso mese di 0,1 punti percentuali e di 0,6 punti in termini tendenziali. Gli uomini inattivi aumentano dell'1,4% in confronto al mese precedente (+76 mila unità) e del 4,4% su base annua. Anche le donne inattive registrano una variazione positiva sia nel confronto congiunturale (0,8% pari a +76 mila unità), sia nei dodici mesi (0,7%).

INIZIATIVE attuate e in via di ulteriore sviluppo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Le politiche di genere sono entrate a pieno titolo nel lavoro del governo con iniziative normative e nei provvedimenti assunti dai Ministeri sviluppando una strategia di mainstreaming innovativa e sono oggetto di intensa attività di aggiornamento e promozione a livello territoriale attraverso l'utilizzo dei Fondi assegnati alla Consigliera Nazionale di parità anche in collaborazione con altri ministeri.

***LAVORO PRIVATO**

* In conformità con il PIANO SACCONI CARFAGNA ITALIA 2020: è stato Istituito l'Osservatorio sulla Contrattazione e le nuove prassi presso l'Ufficio Nazionale della Consigliera di parità, già operativo e interattivo con le parti sociali per la raccolta di documentazione e di accordi tra le parti sociali a livello decentrato. Fondamentale è il monitoraggio dell'applicazione dell'art 53 della Legge Finanziaria n.122 del 30 luglio 2010 per implementare accordi di produttività aziendale ai fini della flessibilità e della conciliazione lavorativa. L'obiettivo perseguito dall'Osservatorio, è creare una rete virtuosa di collaborazione con le parti sociali, per fare emergere gli accordi formali

e non, nonché le prassi più interessanti che soprattutto a livello territoriale si stanno sviluppando al fine di favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Un sistema di monitoraggio, raccolta, definizione di nuove prassi così come per la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza per la quale è stato adottato un sistema di accreditamento delle aziende virtuose che dopo aver firmato la Carta hanno sviluppato conformemente ai 10 punti, azioni e prassi finalizzate ad implementare il benessere lavorativo.

L'articolo 53 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge n. 122/2010, cd. manovra finanziaria 2010, intitolato Contratto di produttività, oltre ad incidere con degli sgravi sugli aspetti fiscali e contributivi a carico di imprese e lavoratori si inserisce nell'ottica di una logica premiante e al tempo stesso con la esplicita previsione agli accordi territoriali o aziendali di secondo livello amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva che, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma della Struttura della contrattazione collettiva, costituisce il terreno fertile per lo sviluppo e la promozione di forme di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale integrato.

La flessibilità organizzativa e il ruolo acquisito dalle parti sociali è un'implementazione della sussidiarietà che può essere realizzata attraverso gli accordi territoriali nei settori e nelle aziende. Per fare ciò è necessario, infatti, incentivare delle procedure e delle prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa.

E'con questa prospettiva che stato siglato il 7 marzo 2011 al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile. Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. Vi è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti analizzando una batteria di strumenti individuati dalle parti sociali in allegato all'avviso Comune e monitorati dall'Osservatorio nazionale in capo alla Consigliera Nazionale di parità.

L'Osservatorio, che ha già raccolto ampio materiale, è in grado di fornire tutti gli elementi monitorati in materia di contrattazione decentrata, peraltro già reperibili sul sito www.lavoro.gov.it\consiglieranazionaleparita.it Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.

***CARTA PARI OPPORTUNITA'** promossa dai Ministri SACCONI e CARFAGNA già sottoscritta da oltre 100 aziende per oltre 1 milione di dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato, sottoscritta dalla Regione Lazio e da altre amministrazioni pubbliche, dai Consulenti del lavoro, Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile. In modo particolare l'impegno si colloca

intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile 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' in corso un monitoraggio delle prassi applicate dalle aziende dopo la sottoscrizione della Carta che peraltro nei suoi dieci punti ricalca la batteria di strumenti individuata dalle parti sociali che hanno sottoscritto l'avviso comune del 7 marzo per sviluppare pari opportunità e uguaglianza nelle aziende. Il resoconto 2010 Aziende firmatarie "Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" che hanno risposto allo strumento di rilevazione che ha coinvolto un campione di 40 aziende, è soddisfacente ma c'è da fare di più e con Fondo Professioni si potrebbe operare per sensibilizzare le aziende ad aderire alla carta e ad applicarne le prassi indicate, poiché siamo convinti che conoscendone le modalità si può modificare in meglio le azioni da sviluppare sui luoghi di lavoro per promuovere flessibilità e conciliazione. Il tasso di risposta sul campione è stato del 50%, e i dati raccolti corrispondono quindi a quanto rilevato dalle risposte di 40 aziende in merito al punto 8 della Carta PO "Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati;assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali".

Su 40 aziende 38 hanno messo in atto azioni relative alla flessibilità oraria, 31 hanno fatto accordi diretti con i lavoratori e le lavoratrici e/o accordi sindacali/collettivi, 26 hanno favorito il rientro dalla maternità e 25 hanno introdotto forme di welfare aziendale a supporto della conciliazione. Le azioni che possono essere anche multiple e messe in atto contemporaneamente dalla stessa azienda, sono state distinte tra quelle attuate prima e dopo la sottoscrizione della Carta PO da parte delle Aziende.

* In occasione della Conferenza europea sulle politiche antidiscriminatorie svolta a Roma con la collaborazione della Commissione, è stato illustrato l'attività antidiscriminatoria strutturato in un rapporto sistematico con UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale per una azione di sussidiarietà tra il Ministero del Lavoro, le Consigliere di parità e l'Ufficio per rafforzarsi nelle competenze e negli interventi antidiscriminatori (le Consigliere per le discriminazioni sessuali sul lavoro legge 198/ 2000 l'UNAR per le altre tipologie di discriminazioni razziali, religiose, etniche ecc). Inoltre con UNAR attraverso progetti del FSE si stanno sostenendo iniziative di sviluppo della Carta e dell'implementazione dell'Osservatorio

* **Sicurezza e salute al femminile: TU /81-2008.** In linea con la promozione delle pari opportunità in una dimensione di mainstreaming l'impegno per l'applicazione della norma che ha riformato la materia prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo uniformità di tutela per le lavoratrici e i lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con *riguardo alle differenze di genere*, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. L'Ufficio della consigliera nazionale sta collaborando attivamente all'applicazione dei regolamenti attuativi delle linee guida con la Commissione ministeriale, contribuendo all'individuazione di criteri per la misurazione dello stress lavoro correlato, alla definizione di codici etici, con una specificità di genere, come peraltro previsto dall'art 28 del TU.

Peraltro 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 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D.lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) - Movimentazione manuale dei carichi -Agenti biologici -Agenti chimici -Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici. In particolare la consigliera Nazionale di parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato (che ha già prodotto attività sia contrattuale che sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti

* In via di definizione il provvedimento normativo per la Riforma FONDO CASALINGHE INAIL e il fondo Previdenza casalinghe INPS

* **LAVORI ED ENERGIE RINNOVABILI:** progetto in collaborazione con ITALIA LAVORO

A partire da un coinvolgimento diretto del Ministero delle Attività produttive, di imprese e delle parti sociali, e sulla base di un progetto specifico della Consigliera nazionale di parità si insedia un tavolo per la rilevazione dei fabbisogni professionali e di competenze su base territoriale relativamente alle nuove figure professionali richieste dall'attuazione del traguardo ambientale ed energetico della strategia Europa 2020 (green jobs) e dei fabbisogni formativi relativi a particolari figure (green skills). Con modalità strutturata, si coinvolgono imprese dei settori interessati a cominciare da quelle che hanno ricevuto finanziamenti pubblici. Lo scopo è quello di avere una visione più ampia dei fabbisogni da offrire ai soggetti che operano nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale ma anche di conoscere quali siano le esigenze delle imprese dal punto di vista dei servizi e delle politiche attive. Nello stesso tempo, seguendo un approccio di genere, per rimuovere gli stereotipi e rendere attrattivo questo settore per le donne mettendo in campo attività di informazione ed orientamento a favore degli studenti e delle studentesse.

In collaborazione con ITALIA LAVORO e FORMEZ con la Rete delle Consigliere di parità si stanno organizzando iniziative di sostegno territoriale per l'implementazione di politiche attive per le giovani donne con particolare riferimento all'orientamento professionale e incontro domanda, offerta e ricerca nel mercato del lavoro.

* **Attività di informazione per i provvedimenti assunti: recentemente riferito ai Congedi e permessi** il decreto legislativo, in attuazione della delega del collegato lavoro che riordina e semplifica la normativa che regola i congedi e i permessi per dipendenti pubblici e privati. Lo schema del decreto legislativo su permessi e congedi presentato dai ministri Sacconi e Brunetta, modifica l'art 33 della Legge 104/1992. Il Testo consta di nove articoli e ha ricevuto il placet sia delle commissioni parlamentari competenti, sia della conferenza unificata. Con queste nuove norme si rendono più fruibili i permessi per impellenti e reali difficoltà dei dipendenti, contrastando così abusi purtroppo molto assidui, un ricorso molto frequente (il monitoraggio riferito all'anno 2010 dimostra che nella sola PA sono state registrate 4,8 milioni di giornate di assenze) e a fronte di oggettive difficoltà di un genitore o di un familiare con a carico persona affetta da handicap grave la razionalizzazione delle risorse è assolutamente prioritaria. Nuove regole dunque per la lavoratrice che lo desidera per l'eventuale rientro anticipato in caso di

interruzione di gravidanza o morte prematura del bambino, riposi in caso di adozioni e affidamento, permessi per i dipendenti pubblici assegnati ad altra sede temporaneamente entro i tre anni del bambino, prolungamento del congedo parentale per i genitori anche adottivi di un piccolo disabile grave, alternativamente o insieme in modo continuativo o al bisogno anche in ricovero ospedaliero, nuove regole e congedo anche per assistere ad un familiare diversamente abile, affetto da patologie invalidanti con agevolazioni anche rispetto la lontananza dal luogo di lavoro.

Nuove norme anche per congedi straordinari per studio. Il congedo per assistere un familiare gravemente invalido dura al massimo due anni durante il periodo lavorativo e dà diritto ad una indennità corrisposta dal datore di lavoro pari all'ultima retribuzione e a contribuzione figurativa per l'intero periodo di assenza. Importante anche per i trattamenti terapeutici continuativi presentare una attestazione cumulativa.

* Attività di promozione e sostegno alla realizzazione dell'Apprendistato attraverso la formazione e la divulgazione di uno strumento fondamentale anche per l'occupabilità femminile. La delega di riforma dell'istituto contenuta nella l. n. 247/2007, è nello schema di decreto legislativo del Testo Unico che contiene criteri direttivi ed i principi a per dare concreta e piena attuazione alla delega ricevuta ed in particolare vincola il suo esercizio ad una intesa preventiva con le Regioni e le parti sociali. E' quindi fondamentale trovare un forte spirito di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti e, ognuno per le proprie competenze, lavorare per raggiungere la condivisione necessaria per dare concreta attuazione all'istituto dell'apprendistato. È utile ricordare come un primo passo in questa direzione si sia realizzato con l'intesa per il rilancio dell'apprendistato, siglata nell'ottobre 2010 da tutte le parti sociali, dalle Regioni e dal Governo.

Molti dei contenuti di quell'intesa – che ha avuto anche il pregio di individuare nell'uso scorretto e nell'abuso di tirocini e collaborazioni una delle concause del mancato decollo dell'apprendistato – hanno rappresentato il primo vero punto di incontro sulla materia e, in quello spirito, sono stati ripresi e declinati all'interno della proposta di riforma, che ha preso avvio con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso. Il testo dovrà ora essere condiviso, con le Regioni e le parti sociali e presentato alle competenti Commissioni parlamentari per il vaglio definitivo e la successiva presentazione al Presidente Napolitano per la sua emanazione. Gli obiettivi sono nella sostanza già condivisi e sono quelli di razionalizzare e semplificare l'istituto e dare regole e certezze ai lavoratori ed alle imprese ed è una opportunità per sviluppare percorsi e strumenti aziendali per l'occupabilità femminile sul territorio.

***Attività internazionale relativa alla elaborazione e recepimento delle norme comunitarie e internazionali.** Come Ufficio e Consigliera Nazionale di parità, tra le molteplici attività un ampio settore è dedicato allo studio ed analisi delle iniziative comunitarie, siano esse di carattere legislativo che provvedimenti di varia natura. Per competenza istituzionale l'attenzione è rivolta al tema del lavoro femminile, e dunque, della parità, delle pari opportunità, della tutela della salute e sicurezza delle donne sui luoghi di lavoro, e a tutto ciò che attiene l'ambito lavorativo sia dipendente che autonomo. I settori più significativi dei quali è interessato l'Ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera nazionale; al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); ai lavori del Gruppo che si occupa delle "Diversity Charters" iniziativa della Commissione Europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di diversity management.

Contributo per la stesura del VI Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il MAE, e per eventuali osservazioni sulla “Bozza di Rapporto” predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010).

Contributo per Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIU.

Contributo alla Rappresentanza italiana in UE per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul Gender Pay Gap.

Contributo riguardante la Segnalazione di buone prassi (attuate dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell’occupazione femminile) al CIU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d’Europa (settembre 2010).

Contributo al CIU per la stesura del “V Rapporto Periodico” sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010).

Contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del lavoro in sede Comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni direttive europee.

Voglio essere esplicita: L’essere presenti e presidiare la stesura e i pareri della programmazione pluriennale della Commissione Europea come stiamo operando per stabilire i tasselli da muovere per l’UGUAGLIANZA DI GENERE è prioritario. E’ ridicolo continuare a comparare l’Italia con la Svezia e ispirarci a modelli di welfare diversi e costruiti su sistemi di sviluppo diversi per non parlare di debito pubblico, e dimensioni territoriali. Esserci e come garantiamo quando si decide, come e in che tempi applicare le Direttive Europee è necessario: La Direttiva sui congedi parentali è all’odg: nel 2012 dovremo adottarla e però c’è un problema sostanziale dei costi e delle risorse in un momento in cui la spesa pubblica va ridimensionata.

*** LAVORO PUBBLICO**

* 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, la consigliera nazionale ha collaborato con CIVIS e contribuito 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.

Come ufficio Nazionale della Consigliera si è elaborato un modulo formativo per OIV e Dirigenza PA in materia di politiche di genere.

* Fondamentale sarà anche la raccolta e il monitoraggio (in pieno svolgimento) dell’attività dei Comitati di garanzia (art 21 del Collegato lavoro) nella 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 monitorerà la sperimentazione territoriale e nazionale. Così come sarà interessante monitorare i vari documenti degli OIV per registrare, implementare, divulgare le iniziative programmatiche che nelle singole PA 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.

*** Inoltre particolare impegno è rappresentato dal “Collegato al lavoro”,** legge 4 novembre 2010, n183, manovra di finanza per gli anni 2009-2013, che contiene vari articoli che innovano sul versante delle politiche del lavoro, strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne. In particolare si stanno sviluppando attività con le Consigliere territoriali e in partnership con le istituzioni e i vari soggetti del mercato del lavoro per applicare i vari dispositivi come: l’art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all’utilizzo di lavoro irregolare; l’art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo ha previsto la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008, si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia.

Riordino che in parte rispetto ai congedi è già stato attuato il 16 giugno con il decreto legislativo di riordino dei congedi, aspettative, permessi, in attuazione dell’art 23 della legge 183 /2010, anche nell’ottica dell’applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa. L’istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) di cui sopra, 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 rappresenta l’ occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell’occupazione femminile in cui la Consigliera Nazionale di parità è coinvolta.

NOI PROPONIAMO UN VERO E PROPRIO ACCORDO DI COOPERAZIONE STRETEGICA CON FONDO E OOSS per individuare insieme i possibili percorsi concreti.

ALESSANDRA SERVIDORI

Consigliera Nazionale di Parità

23 Giugno 2011