

Art. 1

DIRITTO AL LAVORO

Paragrafi : 1 – 2 – 3 – 4

Paragrafo 1 – Livello dell'impiego

Questione A

Situazione economica e dell'occupazione

Il tasso di disoccupazione, nel 1999, si è ridotto dall'11,8% all'11,4%. L'aumento dell'occupazione (cresciuta dell'1,4%, e il tasso di occupazione (passato dal 51,7 al 52,5% considerando le persone tra i 15 e i 64 anni d'età) è dovuto al miglioramento del rapporto tra occupazione e PIL e per effetto anche del maggior utilizzo delle nuove più flessibili forme contrattuali, da quelle a tempo determinato a quello a tempo parziale, favorendo la crescita dell'adattabilità dei rapporti lavorativi alle esigenze dei soggetti coinvolti ed in particolare dei datori di lavoro.

L'occupazione è cresciuta soprattutto nel settore privato e, in particolare, nel settore dei servizi. E' proseguito il trend favorevole della componente femminile (+2,6%).

La situazione economica e dell'occupazione continua peraltro, come è noto, a divergere tra le aree del Centro-Nord e quelle del Sud. Nel Centro-Nord, pur con molte differenziazioni locali, i tassi di disoccupazione sono contenuti e, in alcune zone, ci si avvicina al pieno impiego. Per alcune figure vi è anzi scarsità di offerta di lavoro che, tenuto conto della ripresa in atto, rischia di generare, specie nel Nord-Est del Paese, congestioni crescenti. E' qui più che altrove che obiettivo primario del Governo è realizzare una più attenta politica attiva, con piena applicazione dell'approccio preventivo e più in generale favorendo l'aumento della partecipazione di giovani, donne e più anziani. Parte di questa domanda di lavoro è soddisfatta da immigrati extra-comunitari. Il Governo ne regola gli afflussi, ma il movimento dei clandestini è imponente e mette a dura prova le capacità di controllo delle singole autorità nazionali. L'invecchiamento della popolazione sta già riducendo la popolazione in età di lavoro e sollecita nuovi movimenti migratori verso il Centro-Nord. Una consistente mobilità degli investimenti verso il Sud, dove il declino demografico è presente ma meno pronunciato, può ridurre tali flussi migratori.

I tassi di crescita dell'economia meridionale sono inferiori a quelli del resto del Paese, e l'aumento dell'occupazione è sostanzialmente più basso.

L'Italia si è adoperata per riformare il proprio mercato del lavoro, generando in molti casi forme di impiego nuove o atipiche, vale a dire il cosiddetto lavoro flessibile (ad esempio, i rapporti di lavoro a tempo determinato, il lavoro part-time, il lavoro ad interim, le collaborazioni coordinate e continuative, le diverse tipologie di prestazione aventi finalità formative).

Part-time

Tra gli strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro grande rilevanza e diffusione ha assunto l'istituto del **rapporto di lavoro a tempo parziale**, la cui disciplina, introdotta con il decreto legislativo n. 61 del 25.5.2000 (che

ha recepito la direttiva n.97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso con l'UNICE, dal CEEP e dalla CES); è stata successivamente migliorata - dal punto di vista applicativo - con l'adozione del decreto interministeriale 12.4.2000, diretto a prevedere agevolazioni contributive per favorire il part-time.

La riforma del part-time attuata nel 2000 non si è limitata a recepire i contenuti della predetta direttiva 97/81/CE, ma contiene una riformulazione complessiva della normativa preesistente e cerca di rispondere ad esigenze sia di elasticità organizzativa delle imprese sia di tutela dei lavoratori. Alle prime è stato riconosciuta la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare, in precedenza vietato, e di variare la collocazione temporale dei turni di lavoro previa stipulazione di un patto in tal senso col lavoratore (una forma temperata di part-time "a chiamata"). La posizione dei lavoratori risulta salvaguardata dall'affermazione del principio di non discriminazione in favore dei part-timers. Inoltre, lo svolgimento di prestazioni supplementari è subordinato al consenso dei lavoratori. Un patto di elasticità in merito ai turni di lavoro dà al lavoratore un "diritto di ripensamento" a fronte di motivazioni soggettive, che permette di ritornare ad un orario di lavoro predeterminato e non modificabile unilateralmente dal datore di lavoro. Si risponde così all'esigenza di evitare che la nuova normativa assuma contenuti di carattere indirettamente discriminatorio, esigenza non trascurabile dato che anche in Italia il part-time è di fatto soprattutto "lavoro delle donne". La nuova regolamentazione è accompagnata, per un periodo di 3 anni, da consistenti sgravi contributivi (600 miliardi di lire in 3 anni), modulati in relazione alla durata della prestazione ad orario ridotto e destinati alle assunzioni part-time, con rapporto a tempo indeterminato, effettuate entro il 31.12.2000 ad incremento degli organici preesistenti. A decorrere dal 1999 sono stati assegnati ulteriori 200 miliardi di lire per agevolazioni contributive a favore di progetti di riduzione di orari di lavoro.

I lavoratori interessati da questa misura nel 1999 sono stati 516.237 (a fronte di 466.629 nel 1998), di cui 147.444 uomini e 368.793 donne. Il settore produttivo maggiormente interessato è stato anche quest'anno, come già nel 1997 e nel 1998, quello dei servizi con 124.217 contratti stipulati tra gli impiegati e 276.376 tra gli operai. I contratti trasformati dal tempo pieno al tempo parziale nel 1999 hanno riguardato 73.827 lavoratori, di cui 18.863 uomini pari al 25,6% e 56.112 donne pari al 74,4%, a fronte dei 74.991 lavoratori interessati nel 1998. Il settore in cui si è realizzato il maggior numero di trasformazioni è stato quello dei servizi seguito da quello dell'industria.

Contratti di lavoro flessibili

Nell'area dei cosiddetti rapporti di lavoro atipici possono essere segnalate significative novità:

- nel corso del 1999, il lavoro "interimaire" (interinale) ha coinvolto circa 200.000 lavoratori e 37.000 imprese, con una durata media di circa due mesi di attività lavorativa: Questo interessa prevalentemente l'industria manifatturiera (75% dei casi), risulta diffuso soprattutto fra le imprese del Nord (80%) e riguarda una percentuale pari allo 0,7% della popolazione attiva, inferiore alla media europea, ma in crescita. Per quel che concerne il lavoro temporaneo tramite imprese fornitrici è stato emanato in data 31 maggio 1999, pubblicato il 12 luglio 1999, il decreto previsto dall'art.1, comma 4 lettera f) della legge n. 196/1997 che individua i lavori particolarmente pericolosi e le lavorazioni che richiedono sorveglianza medico speciale per le quali è escluso il ricorso al lavoro temporaneo. Ad oggi sono 42 le società di fornitura di lavoro temporaneo autorizzate: trattasi tutte di società per azioni o a responsabilità limitata tranne una, costituita nella forma di cooperativa. Tali soggetti sono ramificati sul territorio italiano con circa 50000 filiali, geograficamente distribuite come di seguito indicato: Nord 60%; Centro 30%; Sud 10 per cento.

La circolare n.46/99 del Ministero del Lavoro ha disciplinato l'aspetto relativo alle convenzioni che le società di fornitura di lavoro temporaneo possono stipulare con il Ministero del Lavoro sul SIL - Sistema Informativo Lavoro. La facoltà di avvalersi dei servizi di rete offerti dal SIL è stata riconosciuta alle imprese fornitrici dall'art.11, comma 4, del Decreto Legislativo 23.12.1997 n.469. Il riferimento è inerente alle banche dati costituite nell'ambito dei servizi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed a quelle costituite dai servizi per il collocamento gestiti dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura. E' possibile, inoltre, l'accesso alle banche dati disponibili presso le Direzioni provinciali e regionali del lavoro, nell'ambito della gestione delle liste di lavoratori in mobilità e dei lavoratori italiani disponibili a lavorare all'estero. Circa 20 società di fornitura hanno richiesto ad oggi di stipulare la convenzione con il SIL: nessuna convenzione risulta, comunque, a oggi essere stata stipulata in quanto il sistema non è ancora operativo.

Ai sensi dell'art.2, comma 1, della legge 196/1997, 9 società sono state autorizzate a svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo, a tempo indeterminato. Con legge 23 dicembre 1999, n.488, all'art.64 (finanziaria 2000) sono state apportate modifiche alla legge n.196/97. E' stato eliminato il divieto di fornitura per le mansioni di esiguo contenuto professionale, limitata, comunque, alle ipotesi stabilite nei contratti collettivi nazionali, con particolare riguardo alle mansioni, il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi (art.1. 4 legge 196/97). E' stato stabilito che al lavoratore temporaneo non può essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso, quando tale inquadramento sia

considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio, innovando l'art. 4.2 della legge 196/97.

Tendenze relative alla prima applicazione della legge 196/97.

Innanzitutto, dopo una prima equa distribuzione tra uomini e donne, operai e impiegati, si può riscontrare che il lavoro temporaneo sempre di più interessa qualifiche operaie ed uomini anziché donne. Si confermano inoltre alcune tendenze, come quella relativa all'aumento dell'età media dei lavoratori in questione (dai 28 anni rilevabili a metà del 1998 ai 30 delle ultime rilevazioni). E', inoltre, in crescita il ricorso al lavoro interinale per far fronte a punte di lavoro, mentre diminuisce la casistica diversa con particolare riferimento alla sostituzione dei lavoratori dipendenti. Riguardo al fenomeno delle richieste inevase, occorrerebbe una maggiore precisazione delle stesse in modo da poter pianificare un'utile attività di formazione che consentirebbe di liberare energie e potenzialità di settore relativo al lavoro temporaneo.

- Sulle modalità contrattuali non tradizionali, si registrano interventi volti a ridurre il dislivello contributivo tra lavoratori alle dipendenze e lavoratori parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi) accelerando l'innalzamento degli oneri previdenziali a carico di quest'ultimi (legge finanziaria 2000). E' stata estesa anche a questi lavoratori la tutela in caso di malattia ed il Governo ha assunto l'impegno di ridurre i tempi per la regolamentazione per via legislativa di questa modalità contrattuale.

Apprendistato

Il nuovo apprendistato sta diventando il principale canale di qualificazione sul lavoro dei giovani. Oltre a proseguire la sperimentazione iniziata nel 1998 (19.000 apprendisti), sono stati precisati i contenuti della formazione off the job (per aree di competenze trasversali e aree di competenze professionalizzanti), il ruolo dei tutor aziendali, è stato rafforzato il dispositivo di formazione per i giovani fino ai 18 anni (obbligo formativo). Il Ministero del Lavoro ha destinato nel 1999 risorse addizionali alla formazione nell'apprendistato, anche se svolta oltre il compimento del diciottesimo anno di età. I fondi a disposizione consentivano l'avvio della formazione per 73.000 apprendisti per complessive 5.000 iniziative formative (soprattutto al Centro-Nord). Nel 1999 sono proseguiti le attività sperimentali avviate nel 1998, con il sostegno del FSE. A partire dal 2000, oltre alle risorse nazionali, il sostegno del FSE ha facilitato la messa a regime del nuovo apprendistato.

Lavori socialmente utili

L'art.22 della legge 196 del 24 giugno 1997 ha delegato al Governo la revisione della disciplina sui Lavori Socialmente Utili secondo precisi criteri

direttivi ed è in attuazione di tale delega che si è giunti all'emanazione del decreto legislativo n.468/97.

Nel quadro normativo delineato dal decreto legislativo n.468/97 l'istituto dei Lavori Socialmente Utili si configura come strumento di intervento attraverso il quale realizzare stabili opportunità occupazionali per i soggetti impegnati in attività di Lavori Socialmente Utili, favorendo la creazione di nuove imprese in particolari ambiti e settori del mondo del lavoro. Per altro verso e sempre agli stessi fini, il decreto legislativo n.468/97 ha predisposto una serie di misure volte ad agevolare il conseguimento dei requisiti necessari ai fini pensionistici.

Tuttavia, poiché gli sbocchi occupazionali realizzatesi in concreto hanno coinvolto un numero non rilevante di unità lavorative impegnate in Lavori Socialmente Utili o in Lavori di Pubblica Utilità, un numero assai più esiguo di lavoratori ha ritenuto di fruire dei vari e diversi benefici previsti dalla normativa per incentivare il pensionamento o per avviare attività di autoimpiego e, soprattutto, a causa della crescita indiscriminata della platea di Lavoratori Socialmente Utili, si è reso necessario un ripensamento dell'istituto nel più ampio ambito della imminente riforma degli incentivi all'occupazione e degli ammortizzatori sociali. Alla luce di quanto sopra è venuta maturando la consapevolezza di provvedere più concretamente ad un razionale e progressivo "svuotamento" del bacino dei Lavoratori Socialmente Utili onde evitare una crescita non controllata del numero dei lavoratori, che aveva generato false aspettative di regolarizzazione di una fattispecie di lavoro attualmente senza diritti. Pertanto, ben si comprende come la recente legge n.144/99 si basi sul ritenere ormai conclusa l'attuale esperienza dei Lavori Socialmente Utili. Inoltre, fino all'attuazione della riforma sugli incentivi all'occupazione e agli ammortizzatori sociali, è consentita l'approvazione o la proroga di progetti di Lavoratori Socialmente Utili che utilizzino solo ed esclusivamente soggetti c.d. "transitori". E' consentita, anche, la sottoscrizione di apposite convenzioni tra il Ministero del Lavoro e le Regioni per l'utilizzazione delle risorse eventualmente non spendibili in Lavori Socialmente Utili e destinate così ad ulteriori e specifiche misure di politica attiva del lavoro che, pertanto, potranno interessare eventualmente anche lavoratori non in Lavoratori Socialmente Utili. E' prevista, altresì, una riserva obbligatoria del 30% nelle assunzioni da effettuarsi mediante gli avviamenti a selezione di cui all'art.16 della legge n.56/1987 e successive modificazioni, in favore dei c.d. "lavoratori transitori", nell'ipotesi di assunzione presso le Amministrazioni Pubbliche. Per consentire la proroga nei trattamenti previdenziali, di cui risultino titolari lavoratori impegnati in progetti di Lavoro Socialmente Utile fino alla conclusione delle medesime attività, è previsto uno stanziamento massimo di 90 miliardi di lire da porsi a carico del Fondo Nazionale per l'occupazione. L'impiego di particolari categorie di soggetti in progetti di pubblica utilità è stato concepito dal legislatore come un dispositivo in grado di coniugare

esigenze di carattere sociale (l'impiego di soggetti espulsi dal mercato del lavoro, inoccupati o disoccupati di lunga durata e detenuti) con prospettive di crescita professionale e di aumento dell'occupazione nei cosiddetti nuovi bacini di impiego (attraverso i lavori di pubblica utilità, l'affidamento diretto dei servizi o la costituzione di società miste), rendendo produttiva una quota di spesa assistenziale.

In questi ultimi anni, una serie di interventi intesi a superare le caratteristiche assistenziali del lavoro socialmente utile hanno perseguito l'obiettivo non solo di bloccare l'ulteriore incremento della platea ma di operare per una graduale riduzione fino al cosiddetto "svuotamento del bacino", attraverso misure di incentivazione di fuoriuscita volontaria, in particolare con l'obiettivo di dare sbocchi occupazionali stabili ai soggetti impegnati in tali attività.

Il **decreto legislativo n. 81 del 28.2.2000** e, da ultimo, la legge finanziaria per l'anno 2001 (**Legge n. 388/2000**), hanno configurato un quadro di convenienze economiche per favorire la creazione di occupazione stabile e hanno previsto un più fattivo coinvolgimento delle Regioni, anche alla luce delle nuove competenze da esse assunte in materia di politiche attive dell'impiego. Questo quadro legislativo consente di prevedere per il 2001 il passaggio di oltre 37.000 lavoratori dal "lavoro socialmente utile" ad un'occupazione stabile (19.729 da attività promosse da Enti ministeriali, 18.000 dalle Regioni).

Interventi di politica dell'impiego

Tra gli interventi di politica per l'impiego adottati nel 1999 va segnalato l'art. 66 della legge 144/99 che ha proroga, per gli anni 1999 e 2000, le disposizioni in merito ai **Piani di Inserimento Professionali**, in attesa della riforma degli incentivi e degli armamortizzatori sociali. La realizzazione dei Piani doveva rispettare una programmazione che ne preveda la conclusione entro il 31/12/2000.

Per quanto riguarda i piani approvati, quelli relativi all'anno 1998 risultano essere superiori per quasi tutte le regioni escluse due regioni (Emilia Romagna e Lazio) che dichiarano un numero superiore di piani approvati nel 1999.

Relativamente all'inserimento dei giovani attraverso i piani d'inserimento professionale, le donne risultano essere le più inserite per il 1998 e il 1999. Sono tre i principali settori lavorativi in cui i giovani hanno trovato un inserimento professionale: il settore professionale, il settore dei servizi, il settore commerciale.

In conclusione, se in alcune Regioni è apparso uno scarso interesse verso questo nuovo strumento di lavoro, da parte di altre Regioni sono da rilevare proposte ed accettazioni dei piani di inserimento professionale, tra cui occorre citare: la proposta di maggiore pubblicizzazione di questo strumento ovvero di considerare i piani di inserimento professionale come strumento

di reinserimento ed allargarlo quindi a fasce di età superiore ai 35 anni; le proposte di aumento delle ore di formazione; un maggior investimento sul tutoraggio e monitoraggio.

La disciplina giuridica afferente i **tirocini formativi** ha subito una revisione derivante dall'adozione dell'art.18 della Legge 196/97, che ha trovato attuazione nel decreto del Ministero del Lavoro n. 142 del 25 marzo 1998. L'intervento normativo in questo settore era da tempo auspicato, in quanto la realizzazione di azioni strutturate di alternanza tra percorsi scolastici e formativi ed inserimento nella realtà produttiva si configura come uno strumento volto a:

- orientare nelle scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- rendere concreta l'applicazione delle conoscenze apprese in sede formativa;
- favorire l'inserimento lavorativo.

Le modifiche apportate alla precedente normativa, contenuta nell'art.9 della Legge 236/93, concernono ambiti alquanto diversificati. In particolare, la valenza formativa dei tirocini si concretizza nell'elaborazione di un progetto relativo al percorso di stage, allegato alla convenzione fra soggetti promotori e aziende ospitanti, che chiarisca obiettivi e modalità di svolgimento, "assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza". Vanno inoltre specificati: i nominativi del tutor didattico-organizzativo, le assicurazioni, il periodo, la durata e il settore aziendale di inserimento.

E' confermata la possibilità di stipulare "convenzioni quadro" tra i soggetti promotori competenti e le associazioni datoriali.

Un ulteriore elemento innovativo è rappresentato dall'inserimento del datore di lavoro pubblico, accanto al soggetto privato, come azienda ospitante. Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ed utilizzate ai fini di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il decreto attuativo stabilisce una durata dello stage variabile in relazione alla tipologia di utenza: si prevede un periodo non superiore ai 4 mesi per gli stage di orientamento degli studenti della secondaria superiore; non superiore ai 12 mesi per gli studenti universitari e per gli iscritti ai corsi di formazione superiore; una durata maggiore (24 mesi) è prevista solo per utenze svantaggiate. In totale, nel corso del 1998 sono stati attivati 34.767 tirocini. Rientrano tra i potenziali utenti i cittadini comunitari che effettuano esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di specifici programmi:

tal opportunità potrà essere offerta in futuro anche ai cittadini extra-comunitari, con modalità da definire.

La legge 236/93, art.1-bis (Promozione di nuove imprese giovanili nel settore dei servizi) stabilisce che una quota del Fondo per l'occupazione, non superiore al 10%, sia riservata allo sviluppo di nuove imprese giovanili nel settore dei servizi. I settori d'intervento, inizialmente individuati nei settori di fruizione dei beni culturali, del turismo, della manutenzione di opere civili ed industriali, sono stati successivamente estesi ai settori della innovazione tecnologica e della tutela ambientale e ai settori dell'agricoltura e della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agroindustriali.

Sull'istituto dei **contratti di formazione e lavoro** ha profondamente inciso la procedura d'infrazione della Commissione Europea, che ha ritenuto la normativa italiana violativa dei principi che tutelano la "par condicio" delle aziende che operano in ambito comunitario.

I giovani inseriti con tale strumento sono stati confermati a tempo indeterminato in misura percentuale (oltre il 90%) di gran lunga più elevata rispetto a quella minima prevista dalla legge.

Effetti positivi si sono avuti anche nei confronti della categoria dei lavoratori invalidi che con il contratto di formazione e lavoro ha potuto usufruire di un inserimento lavorativo agevolato e accompagnato dalle più opportune azioni formative: una modalità anticipata di collocamento mirato.

Nei territori del Mezzogiorno, dove è più sentito il problema della disoccupazione degli ultra 32enni in cerca di primo impiego, quasi tutti i disoccupati risultano essere iscritti nelle liste di collocamento da più di un anno.

A seguito della delega prevista dall'art.45 della legge 144/99 in materia di razionalizzazione e semplificazione degli incentivi all'occupazione, si sta provvedendo a riformare la normativa in materia di contratti a causa mista, distinguendo, in linea con le regole comunitarie, fra strumenti rivolti ai giovani e quelli a disposizione dei disoccupati di lunga durata. La possibilità che le aziende, che hanno legittimamente fruito dei benefici previsti dalla normativa, possano essere sottoposte ad un'azione di recupero, oltre che iniqua, genera una situazione di incertezza, con effetti disastrosi sul piano occupazionale. In attesa della preannunciata riforma legislativa, le aziende sono disincentivate ad assumere con Contratti di Formazione e Lavoro giovani ultra 25enni.

Nel corso del 1999, il Ministero del Lavoro ha approvato 42 progetti di formazione e lavoro, ad ambito interregionale. Inoltre con D.M. 31.12.1999 si è dato corso agli adempimenti previsti dall'art.8 della Legge 407/90, che prevede ulteriori benefici per le aziende operanti nelle aree svantaggiate del Centro-Nord per l'anno 1999.

Collocamento obbligatorio

La legge di riforma in materia di assunzione obbligatorie del **12 marzo 1999 n.68** recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha modificato radicalmente la precedente normativa rivelandola nella prospettiva di realizzare un collocamento mirato dei lavoratori portatori di handicap valorizzandone le capacità lavorative (Legge n.482/68). La nuova legge è entrata in vigore il 18 gennaio del 2000 e pertanto gli effetti della sua applicazione si potranno rilevare nel prossimo anno. Al 30 giugno 1999 risultavano iscritti nelle appositi liste circa 344.000 lavoratori aspiranti al collocamento obbligatorio. Con riferimento alla stessa rilevazione dell'anno precedente si è registrato un aumento degli iscritti disponibili, perchè attualmente sono inclusi negli elenchi in parola anche coloro che hanno compiuto il 55° anno di età.

Sempre alla data del 30.6.1999 risultavano occupati nelle aziende private ed enti pubblici locali circa 256.300 lavoratori, che hanno fruito della disciplina relativa al collocamento obbligatorio.

La nuova regolamentazione, oltre ad estendere l'obbligo di assunzione anche alle aziende al di sotto dei 35 dipendenti, introduce principi di politica attiva prevedendo contributi alle aziende per la formazione e l'adeguamento delle strutture aziendali che consentano un collocamento mirato dei soggetti. Sono in corso di formulazione le convenzioni tra i datori di lavoro e servizi competenti, attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con la propensione al lavoro del disabile.

Per quanto concerne la **mobilità**, la consistenza degli iscritti nelle liste di mobilità al 31 dicembre 1999 è stata di 309.206 unità di cui 182.448 maschi e 124.970 femmine. Gli avviamenti hanno riguardato soprattutto le Regioni del Nord: Lombardia (22.704), Emilia Romagna (8.639), Piemonte (6.885) e Toscana (5.158). Su questo totale (69.673) gli avviati con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato sono stati 22.892.

Sempre nello stesso periodo le cancellazioni sono state pari a 69.970 unità (37.076 uomini e 32.904 donne) ed hanno riguardato anche per questo aspetto le Regioni del Nord: Lombardia (16.774), Veneto (4.455), Toscana (6.293), Piemonte (4.689). Tra le forme possibili di reimpiego dei lavoratori in mobilità, va considerato in particolare il loro reinserimento nel campo dei lavori socialmente utili o in corsi di qualificazione professionale.

Per quanto concerne i **contratti di formazione e lavoro**, nel 1999 si è registrata una diminuzione dei progetti approvati con un calo del numero dei lavoratori interessati che nel 1999 sono stati pari a 300.728 a fronte dei 373.011 dell'anno precedente.

Il decentramento dei lavoratori avviati riguarda soprattutto gli uomini (141.565) su un totale di 220.603 avviati. Le classi di età in cui si è realizzato il maggior numero di avviamenti sono state nell'ordine: 1) quella

compresa tra i 25 e i 29 anni (118.398); 2) quella compresa tra i 19 e i 24 anni (92.289), 3) quella compresa tra i 15 e i 18 anni (9.916).

I titoli di studio più frequenti rilevati tra i giovani avviati sono in ordine di importanza: 1) la scuola dell'obbligo (140.529 giovani avviati); 2) il diploma (67.131 avviati); 3) la laurea (12.943). I settori di riferimento sono stati : 1) l'industria (84.115 operai e 28.277 impiegati); 2) i servizi (58.670 operai e 48.564 impiegati); 3) l'agricoltura (627 operai e 350 impiegati). Dal punto di vista delle classi di ampiezza dell'impresa, al primo posto figurano le piccole imprese, di ampiezza 1-49 dipendenti (149.592); al secondo, quelle medie, tra i 50 e i 249 dipendenti (39.832 giovani); al terzo, quelle tra i 250 e i 499 dipendenti (15.311 lavoratori avviati) e, infine, quelle con 500 dipendenti ed oltre (15.868).

Per quanto concerne i **contratti di lavoro a tempo parziale** (art.5 della legge 863/ 1984), i lavoratori interessati da questa misura nel 1999 sono stati 516.237 (a fronte di 466.629 nel 1998), di cui 147.444 uomini e 368.793 donne. Il settore produttivo maggiormente interessato è stato anche quest'anno, come già nel 1997 e nel 1998, quello dei servizi con 124.217 contratti stipulati tra gli impiegati e 276.376 tra gli operai. I contratti trasformati dal tempo pieno al tempo parziale hanno riguardato nel 1999 73.827 lavoratori, di cui 18.863 uomini pari al 25,6% e 56.112 donne pari al 74,4%, a fronte dei 74.991 lavoratori interessati nel 1998. Il settore in cui si è realizzato il maggior numero di trasformazioni è stato quello dei servizi seguito da quello dell'industria.

Piano d'azione per l'occupazione 2000

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il 2 Giugno 2000, su proposta del Ministro del Lavoro, il Piano d'azione per l' NAP per il 2000.

Il NAP si pone principalmente gli obiettivi di proseguire, nell'attuazione delle riforme strutturali in tema di lavoro e formazione e di accentuare gli sforzi per l'occupazione nel Mezzogiorno, priorità del Paese.

Incentrato su 19 linee guida, comuni a tutti i Paesi europei, il Piano ruota intorno a quattro parole chiavi:

- 1 – **occupabilità** – facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- 2 - **imprenditorialità** – creare le condizioni per la nascita e lo sviluppo delle imprese;
- 3 – **adattabilità** – preparare gli individui e le imprese ai cambiamenti della società;
- 4 – **solidarietà** – tutelare i soggetti deboli e attuare le pari opportunità.

Occupabilità

L'obiettivo è migliorare le chances occupazionali degli individui e favorire l'ingresso al lavoro, in particolare dei giovani.

Le leve fondamentali sono: **l'informazione** su dove si trova il lavoro e su come sta cambiando; **l'orientamento** alle scelte professionali più adatte a valorizzare le caratteristiche personali; **la formazione e la scuola** che siano all'altezza delle nuove esigenze del mondo del lavoro.

L'accesso al lavoro è stato favorito da tanti strumenti agevolati messi a disposizione con il **"Pacchetto Tre"**: **nuovo apprendistato, contratto di formazione, tirocini di orientamento, lavoro interinale, piani di inserimento professionale**.

Si stima che circa 150.000 work experiences, cioè occasioni agevolate di formazione e prime esperienze sul lavoro per i giovani, tra contratti di formazione (40 mila) e apprendistato (106 mila), si potranno trasformare in un lavoro stabile.

L'azione di sostegno ad aree particolari di crisi si è concretizzata nel decollo dei contratti d'area e dei patti territoriali. Ad oggi sono stati approvati dodici patti territoriali e cinque contratti.

Il Governo ha favorito la nascita dei **Patti di gemellaggio Nord-Sud** per aiutare imprenditori del Nord a insediarsi nel Mezzogiorno; il primo patto è stato stipulato tra Treviso e Manfredonia. Contemporaneamente è stata incentivata **la mobilità territoriale dei giovani** del Sud attraverso borse-lavoro e stage agevolati che consentano di affrontare il trasferimento al Nord per periodi di formazione.

Imprenditorialità

L'obiettivo è migliorare le condizioni per lo sviluppo delle imprese e la creazione di nuova imprenditorialità in particolare nel Mezzogiorno.

Per sostenere lo sviluppo delle piccole e medie imprese sono state varate importanti misure: una riforma strutturale del fisco con l'introduzione dell'IRAP, incentivi fiscali per la creazione di nuove attività produttive, incentivi per la modernizzazione della rete distributiva e della manutenzione edilizia.

L'Italia ha un'alta propensione all'imprenditorialità diffusa, confermata da una quota di occupati nelle piccole e medie imprese tra le più alte d'Europa. (nel 1997, circa l'80% contro il 65% dell'EU15). Lo stock delle imprese registrate alla fine del 1999 era di 4,5 milioni di unità, con un aumento del 2,1% nell'anno.

Le politiche per il rafforzamento dello spirito di impresa sono dirette principalmente a due obiettivi: a) rendere il tessuto imprenditoriale diffuso e solido anche nel Mezzogiorno e tra le risorse femminili; b) promuovere il rafforzamento e la crescita delle imprese, attraverso politiche di semplificazione amministrativa, di miglioramento del contesto in cui le imprese operano, di incentivazione diretta all'investimento produttivo e alla creazione di poli di sviluppo locale.

Nel 1999 vi è stata un'accelerazione della semplificazione dei procedimenti amministrativi, nell'utilizzo da parte degli uffici pubblici di procedure

informatiche più accessibili per le imprese e nell'attuazione dello sportello unico per le imprese. Evidente è stata la riduzione del numero delle certificazioni con il progressivo aumento delle procedure di autocertificazione (avviate nel 1996) che riducono il costo di transazione imposto dal settore pubblico sui cittadini, sulle imprese e sul lavoro autonomo. Le certificazioni anagrafiche si sono ridotte del 31% nel solo 1999, e le autentiche di firme sono diminuite del 63%. Il risparmio per i cittadini e le imprese, tra il 1996 e il 1999, è stimabile intorno ai 2000 miliardi di lire.

Le dimensioni dell'economia irregolare non sono note con certezza. Utilizzando come indicatore indiretto le stime dell'ISTAT sulle unità di lavoro non regolari, il tasso di irregolarità medio del sistema sarebbe intorno al 15 per cento, con valori superiori al 20 per cento nel Mezzogiorno.

La principale novità istituzionale è costituita dal Comitato Nazionale per l'emersione del lavoro non regolare. Lo scopo del Comitato è studiare, monitorare e coordinare le iniziative per l'emersione. Nel corso del 1999 il Comitato ha iniziato la propria attività, proponendo azioni specifiche e costruendo la propria struttura tecnica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la propria articolazione territoriale. Quest'ultima prevede Commissioni regionali e provinciali con "compiti di analisi del lavoro irregolare, di promozione di collaborazioni e intese istituzionali, di assistenza alle imprese, finalizzata in particolare all'accesso al credito agevolato, alla formazione ovvero alla predisposizione di aree attrezzate".

Adattabilità

La terza parola chiave riguarda la riqualificazione del lavoro.

Forte impulso ha avuto il processo di integrazione tra scuola e formazione professionale. È stato migliorato l'utilizzo dei fondi europei, con l'obiettivo di raggiungere l'utilizzo del 55% delle risorse disponibili.

Un altro aspetto riguarda l'organizzazione del tempo di lavoro: sono state previste agevolazioni per utilizzare in misura maggiore l'istituto del part-time, è stata incentivata la riduzione e la rimodulazione dell'orario di lavoro, è stata data chiarezza normativa al job sharing (lavoro a coppia).

L'Italia ha un'alta propensione all'imprenditorialità diffusa, confermata da una quota di occupati nelle piccole e medie imprese tra le più alte d'Europa. (nel 1997, circa l'80% contro il 65% dell'EU15). Lo stock delle imprese registrate alla fine del 1999 era di 4,5 milioni di unità, con un aumento del 2,1% nell'anno.

Solidarietà

Tra i soggetti deboli rientrano a pieno titolo i disoccupati. È stato varato un Piano straordinario d'inserimento al lavoro che interessa 100.000 giovani disoccupati del Mezzogiorno, che entreranno in azienda con una borsa di

lavoro (66.000) o saranno inseriti in Progetti di Lavoro di Pubblica Utilità organizzati dalle Amministrazioni Locali (34.000).

Per i disoccupati in età avanzata sono previste specifiche misure d'incentivazione in caso di assunzione da parte delle imprese.

Grande impulso ha avuto il settore cooperativo in genere e la cooperazione sociale in particolare. Attualmente sono oltre 4.000 ed occupano stabilmente 120.000 lavoratori tra cui 17.000 persone svantaggiate.

Con la riforma del collocamento obbligatorio per le categorie protette, si allargherà lo spazio di tutela dei disabili anche nelle piccole e medie imprese e si adotterà un modello di inserimento maggiormente mirato secondo le caratteristiche e le esigenze sia del singolo sia dell'azienda.

Emersione

Negli ultimi anni si è riscontrata un'azione sempre più complessa intesa ad aggredire il lavoro sommerso e nero, attraverso una serie di interventi sul versante premiale, organizzativo, ma anche sanzionatorio.

In particolare con la legge n. 608 del 1996, è stato profondamente rivisitato il contratto di riallineamento in funzione di emersione del lavoro nero o irregolare. La legge n.196/1997 ha perfezionato il meccanismo regolando, in particolare, le situazioni antecedenti ai fini fiscali, contributivo e della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

L'azione è stata ulteriormente rafforzata con la modifica apportata dalla legge finanziaria del 1999 che, in una logica di approccio più sistematico e globale, ha introdotto misure di carattere organizzativo. La principale novità istituzionale è costituita dal Comitato Nazionale per l'emersione del lavoro non regolare (art.78 della legge n.448/98 istitutivo del "Comitato" presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e delle Commissioni regionali). Lo scopo del Comitato è studiare, monitorare e coordinare le iniziative per l'emersione. Nel corso del 1999 il Comitato ha iniziato la propria attività, proponendo azioni specifiche e costruendo la propria struttura tecnica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la propria articolazione territoriale. Quest'ultima prevede Commissioni regionali e provinciali con "compiti di analisi del lavoro irregolare, di promozione di collaborazioni e intese istituzionali, di assistenza alle imprese, finalizzata in particolare all'accesso al credito agevolato, alla formazione ovvero alla predisposizione di aree attrezzate".

Tale quadro è stato perfezionato dalle norme della legge finanziaria per il 2001 (legge n.388/2000) con la previsione – seguito del negoziato con l'Unione Europea – di benefici contributivi concessi nel corso della durata del contratto di riallineamento. La finanziaria 2001 prevede anche altre misure intese, direttamente o indirettamente, a favorire l'emersione: il credito d'imposta; la riforma del sistema sanzionatorio in materia di omissioni contributive, che crea un quadro di convenienze per la regolarizzazione da parte del datore di lavoro, attraverso riduzione delle

sanzioni, degli interessi e l'aumento della possibile rateizzazione del debito contributivo; l'ampliamento della pianta organica del ruolo degli ispettori del lavoro di 1000 unità, al fine di potenziare l'azione di vigilanza. Sempre in tale direzione vale citare la legge n. 327 del 2000 sulla valutazione dei costi del lavoro e della sicurezza nelle gare d'appello, che svolge anch'essa una funzione di contrasto al lavoro nero.

Paragrafo 1 – Livello dell'impiego

Questioni B, C

Iscritti alle liste di collocamento e avviati.

Il dato medio mensile per il periodo gennaio-settembre 1999 (tabella PL.8) è risultato pari a 6.953.662 rispetto a 7.116.456 unità del corrispondente periodo del 1998. Passando alla descrizione dei dati, e in particolare, di quelli relativi alla prima classe, il decentramento riguarda gli iscritti in cerca di prima occupazione (1^a classe B) che passano da 3.035.281 a 2.995.459 (con una differenza pari a -1,3%).

Considerando la distribuzione per sesso, i maschi registrano un decremento del -4,7% contro il -0,2% delle femmine. Tale differenza si concentra maggiormente nella 1^a classe A: le femmine -0,7% contro i maschi, -6,1%. Nella 1^a classe B, la differenza tra i due sessi è di 0,2% per le donne contro il -3,3% per gli uomini.

In relazione alla distribuzione territoriale, tabella PL 10, si sono registrati decrementi che vanno dal -77.210 dell'Italia insulare al -21.360 dell'Italia settentrionale.

Ciò ha portato una variazione nella distribuzione percentuale degli iscritti tra le aree geografiche: l'Italia settentrionale presenta una frazione del 22,6% contro il 22,4% registrata nel 1998; l'Italia centrale passa dal 18,7% del 1998 al 18,2% del 1999; l'Italia insulare passa dal 22,5% del 1998 al 21,9% del 1999. Solo l'Italia meridionale registra un incremento rispetto al 1998 passando dal 36,5% al 37,3% del 1999.

Per quanto riguarda i dati sulle assunzioni, tabella PL 11, esse registrano un aumento del 3,5% rispetto al 1998. L'incremento riguarda soprattutto il settore della Pubblica Amministrazione con 13,8% a fronte di un più 11,9% del settore dei servizi e ad un leggero aumento dello 0,1% dell'industria.

Nel corso del 1999 si è proseguito con la realizzazione del processo di decentramento amministrativo-istituzionale in tema di politiche del lavoro in coerenza con le indicazioni del decreto n. 469/97. L'obiettivo di questo processo risponde alle esigenze di adeguare le strutture operanti in tale campo alle dinamiche proprie dei mercati del lavoro locali, abbandonando l'approccio centralizzato fin qui seguito. In tale ambito, peraltro, il legislatore italiano ha condiviso il progetto di obiettivi e metodologie che i paesi dell'Unione Europea hanno avviato in tema di politiche del lavoro e dell'occupazione formulata in occasione del Consiglio di Lussemburgo, che impone il riorientamento delle politiche nazionali nonché l'adeguamento degli interventi nell'ambito delle politiche strutturali comunitarie.

Il decentramento di funzioni consentirà l'articolazione delle politiche del lavoro a livello territoriale in maniera che queste si diversifichino in maniera sistematica su base regionale mentre al livello nazionale rimarranno compiti per la progettazione, pianificazione e realizzazione anche di interventi formativi per il personale adibito ai Servizi per l'Impiego. Di conseguenza,

le regioni a bassa disoccupazione (come la Lombardia, il Veneto e l'Emilia Romagna), vedranno una forte espansione delle politiche attive del lavoro, su cui si fonderanno i nuovi servizi regionali per l'impiego, viceversa le Regioni caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione continueranno ad avere consistenti stanziamenti per le politiche passive.

Il decentramento istituzionale così articolato determinerà un guadagno di efficienza e le politiche regionali potranno essere integrate con misure di politica attiva su scala nazionale.

Tale processo è stato accompagnato, nell'ambito del ruolo generale di promozione, coordinamento e indirizzo, dal Ministero del Lavoro, con azioni integrate, dirette alla complessiva riqualificazione del sistema dei servizi per l'impiego ed alla completa realizzazione di un'efficace rete di strutture di sostegno all'inserimento lavorativo. In linea con le migliori pratiche delineate a livello comunitario, l'obiettivo programmatico prioritario è stata la definizione delle funzioni fondamentali, atte a garantire livelli minimi e pari opportunità di prestazioni, erogazione e fruizione dei servizi pubblici per l'impiego. Pertanto, il Ministero del Lavoro, dopo aver avviato un confronto con gli Enti locali e le Parti Sociali, ha predisposto un documento sugli "Standard minimi di funzionamento dei servizi per l'impiego", sotto forma di Accordo, che ha acquistato il 16 dicembre 1999 l'assenso della Conferenza Unificata Stato- Regioni ed Autonomie Locali. Con tale Accordo si sono realizzate anche azioni di supporto e di sostegno ai nuovi servizi per l'impiego per quanto riguarda le Regioni del Sud e del Centro Nord, in cui si articola il Piano del Fondo Sociale, utilizzando le nuove opportunità previste dalla programmazione 2000/2006.

In particolare sono previste azioni di sistema di livello nazionale, promosse dal Ministero del Lavoro nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON), finalizzate ad accelerare l'operatività dei servizi per l'impiego ed il conseguimento di standard qualitativi adeguati, soprattutto per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro sull'insieme del territorio nazionale e con accessibilità all'informazione per le diverse tipologie di beneficiari: Sono state, inoltre, predisposte previo confronto con le Parti istituzionali e sociali coinvolte, le "Linee guida", ancora da adottare in Conferenza Unificata, che dopo aver precisato l'insieme di funzioni e obiettivi dei servizi all'impiego, hanno definito le azioni da avviare per il raggiungimento di un sistema efficiente degli stessi, per poi articolare un'analisi delle risorse disponibili su cui si costituisca il punto di partenza da cui muovere per azioni di valorizzazione, implementazione, integrazione e ottimizzazione delle risorse date. Tali linee costituiscono uno strumento necessario per la realizzazione del Master Plan sui servizi all'impiego, che si configura quale attività istituzionale di monitoraggio ed indirizzo sull'avanzamento dei servizi in rapporto all'utilizzo delle risorse del FSE e, più in generale, dei fondi UE. In presenza di un quadro normativo così delineato, assume rilievo il ruolo generale di indirizzo, promozione e

coordinamento che l'articolo 1 del decreto citato mantiene a livello centrale al fini di contrastare eventuali squilibri regionali. Il ruolo centrale del principio dell'integrazione dei servizi, nell'ambito del processo di decentramento è confermato ai sensi dell'art.4 del decreto. Tale principio, oltre a costituire la linea guida della legislazione regionale di attuazione nell'attribuzione alle Province delle competenze già conferite alle Regioni, costituirà il fine principale dell'organismo istituzionale di raccordo delle istanze coinvolte nel decentramento; anche la struttura regionale autonoma dovrà collaborare alla realizzazione di tale fondamentale obiettivo. E' indispensabile infatti recuperare la disintegrazione istituzionale prodottasi nel tempo nell'ambito dei servizi all'impiego riconducendoli ad unità, ridefinendo nel complesso gli interventi di politica del lavoro mediante un approccio non più di tipo vincolistico-amministrativo ma promozionale.

Inoltre, il decreto n.469/1997 disciplina il conferimento alle Regioni a statuto ordinario e agli Enti Locali, di funzioni e compiti relativi non solo al collocamento ma anche alle politiche attive del lavoro. Infatti lo Stato, nell'ambito del ruolo di promozione coordinamento e indirizzo, mantiene competenze per materia di vigilanza dei flussi di entrata dei lavoratori extracomunitari, autorizzazioni per l'attività lavorativa all'estero, conciliazione delle controversie collettive e di rilevanza pluriregionale, conduzione coordinata ed integrata del SIL, raccordo con gli organismi internazionali e coordinamento dei rapporti con l'Unione Europea e, infine, eccedenze di personale temporanee e strutturali. Vale la pena ricordare che si tratta di materie che esulano da quelle di cui all'art.117 della Costituzione e pertanto alle Regioni sono attribuiti solo poteri amministrativi, con potestà di emanare solo norme attuative. Sono conferiti funzioni e compiti relativi all'avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione, alla preselezione e incontro tra domanda e offerta di lavoro, in specie quella femminile e iniziative volte a incrementare l'occupazione nonché incentivare l'offerta di lavoro. In tema di politica attiva del lavoro sono invece attribuiti funzioni e compiti di programmazione e coordinamento del variegato ventaglio di misure che negli ultimi anni hanno caratterizzato l'iniziativa anche statale, ossia azioni volte ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, progetti rivolti all'occupazione delle cosiddette fasce deboli, LSU, tirocini formativi e di orientamento.

Il numero degli occupati registrati dall'ISTAT è stato di 20.692.000, con un incremento di 256.000 unità (+1,3%) rispetto al 1998. Dell'ampliamento dei livelli occupazionali hanno tratto beneficio entrambi i sessi, ma è stata la componente femminile a far registrare la crescita maggiore (+2,6%, corrispondenti a 188.000 unità). Il tasso di occupazione (15- 64 anni) si è attestato al 52,5%. E' proseguito lo sviluppo delle cosiddette tipologie contrattuali atipiche, che hanno fornito un contributo decisivo all'ampliamento della base occupazionale. In particolare, l'occupazione

dipendente a carattere temporaneo nel corso del 1999 si è incrementata di 161.000 unità; il lavoro a tempo parziale di 121.000 unità . Alla luce del consistente aumento degli occupati, e nonostante l'incremento delle forze di lavoro, nel 1999 il numero delle persone in cerca di occupazione è stato di 2.669.000 unità, con un sensibile calo rispetto allo scorso anno (-2,7%). La disoccupazione si è sensibilmente ridotta: il tasso di disoccupazione, al netto dei fattori stagionali, è passato dall'11,9% di ottobre 1998 all'11,2% di gennaio 2000.

Nel corso degli ultimi cinque anni il mercato del lavoro italiano ha mostrato segnali di ripresa , rafforzatisi soprattutto nel corso del biennio 1999-2000. Ad ottobre 2000, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, si è registrato quasi 313.000 occupati in più, e le persone in cerca di occupazione sono diminuite di 216.000 unità.

Allegato A Art.1 Par.1 – (Tabelle PL7, PL8, PL9, PL10, PL11)

Allegato B Art.1 Parag.1

Allegato C Art.1 Parag.1

Allegato D - Legge 193 del 22.6.2000

Paragrafo 2 – Diritto ad un lavoro liberamente intrapreso

Questione A B C

Il fondamento della normativa italiana in tema di discriminazione è l'art.3 della Costituzione, secondo cui : " tutti i cittadini italiani hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali", precisando altresì, che: " E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese ".

Nonostante il testo della norma sembri circoscrivere l'applicazione ai soli "cittadini", il principio di uguaglianza stabilito dall'articolo 3 è stato ritenuto dalla Corte Costituzionale applicabile anche allo straniero, quantomeno in materia di principi e diritti fondamentali dell'individuo.

E' proprio da tale norma che deriva, per il datore di lavoro, il dovere di rispettare il principio di uguaglianza professionale tra i lavoratori dipendenti della sua azienda. Principio che trova precisa codificazione nell'art.15, comma 2, della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori). Esso, infatti, testualmente specifica che: è nullo qualsiasi patto o atto diretto a "fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso ". L'esigenza di prevenire e sanzionare ogni discriminazione basata sul sesso era, d'altronde, già stata sentita e formalizzata dall'Assemblea Costituente per la tutela di una categoria, quella della donna-lavoratrice, considerata "debole" e, come tale, particolarmente bisognosa di tutela. L'art.37 della Costituzione, infatti, riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Tale norma, che garantisce alla donna l'uguaglianza professionale, è stata oggetto di tutta la normativa prodotta in tema di parità e che si indirizza sostanzialmente su tre fronti:

- divieto di discriminazione sul lavoro e fissazione degli strumenti di azione giuridica per garantire il rispetto di tale divieto;
- promozione e assunzione delle iniziative volte a realizzare concretamente la parità tra i sessi;
- imposizione alle imprese di determinati obblighi alla scopo di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità.

I concetti di discriminazione diretta e indiretta introdotti dalla legge n.903/1977, trovano una nuova collocazione nell'art.4, punto n.1 della legge 10 aprile 1991 n.125 come modificato dall'art.8 del D. Legislativo 23 maggio 2000 n.196. Esso specifica che costituisce discriminazione " qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione

del loro sesso " e ancora, al punto n.2 " costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa ". Il legislatore di recente ha sentito l'esigenza di rielaborare la materia al fine di porre sempre maggiori garanzie a tutela della donna lavoratrice, tanto che l'art.8 del citato decreto legislativo n.196/2000, al punto n.3, impone ai datori di lavoro pubblici e privati di specificare, con formule apposite, nei bandi di concorso o nelle diverse forme di selezione, che la prestazione di lavoro viene richiesta indifferentemente all'uno o all'altro sesso salvo i casi in cui il sesso sia requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

Retribuzione

L'art.2 della legge n.903/77 riprendendo quanto già sancito dall'art.37 della Costituzione, sancisce, per la lavoratrice, la stessa retribuzione del lavoratore in caso di prestazioni uguali o di pari valore.

Sebbene esista una norma di rango costituzionale che sancisca il principio della parità di trattamento economico a parità di prestazioni, l'ispettore del lavoro, nel corso della propria indagine, potrà trovarsi ad esaminare accordi collettivi (anche aziendali) che contengano delle limitazioni relative al trattamento giuridico ed economico, a sfavore del personale femminile, che non trovino giustificazione all'interno della realtà aziendale esaminata. In tali casi dovrà procedere comunicando il fatto alla Consigliera di Parità competente territorialmente per gli ulteriori accertamenti.

Si deve sottolineare che la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha per lungo tempo escluso l'esistenza di un principio di parità retributiva nel nostro ordinamento. Si dovrà arrivare al 1989 per trovare definitivamente negata la legittimità costituzionale degli artt. 2086, 2087, 2095, 2099 e 2103 Codice Civile nella parte in cui consentono all'imprenditore, a parità di mansioni, di realizzare diversi livelli o categorie generali di inquadramento.

Licenziamento della lavoratrice per matrimonio

Il riferimento normativo è dato dall'art.1 della legge n.7 del 1963 per il quale, il licenziamento intimato nel periodo che va dalla pubblicazione di matrimonio fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione è nullo. In tale caso spetterà al datore di lavoro provare che la causa di licenziamento non è legata al matrimonio. Le uniche eccezioni sono legate alla provata colpa grave della lavoratrice, alla cessazione dell'attività dell'azienda, all'ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta o alla risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Dimissioni della lavoratrice madre

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la lavoratrice è libera di dimettersi ma, ai sensi dell'art.11 del D.P.R. n. 1026/76 "Regolamento di esecuzione della legge 1204/71", la risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalescenza dell'atto da parte del Servizio Ispezione del Lavoro. Lo scopo della norma è quello di preservare la lavoratrice da eventuali pressioni del datore di lavoro e di accertare la volontarietà delle dimissioni nel periodo tutelato dal divieto di licenziamento.

L'art.18, comma 2, della legge n.53/2000 ha sancito l'obbligo della convalescenza della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Alla lavoratrice ed al lavoratore dimissionario spettano, ai sensi dell'art.12 della legge 1204/71, le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Lavoro notturno

Relativamente al lavoro notturno delle donne, al fine di adeguare la normativa nazionale a quanto stabilito dalla Corte di Giustizia della Comunità Europea, il legislatore ha apportato alcune modifiche alla normativa interna le quali riguardano, attualmente, solo le donne lavoratrici in stato di gravidanza. Ai sensi dell'art.5 della legge n.903/77 e dall'art.17 della legge n.25 del 5 febbraio 1999, l'ispettore del lavoro, in sede di accertamento, dovrà verificare che una lavoratrice (impiegata in qualsivoglia settore), dal momento in cui viene accertato lo stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino, non svolga attività lavorativa dalle ore 24 alle ore 6. La stessa legge, peraltro, prevede che l'eventuale adibizione, anche occasionale, al lavoro nell'intervallo di tempo sopra indicato, è condizionata dal consenso della lavoratrice o del lavoratore nel caso in cui debba essere prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Azioni in giudizio

A fronte di una presunta discriminazione, la legge offre alla lavoratrice la possibilità di agire in giudizio sia direttamente sia delegando la Consigliera o il Consigliere di parità per la tutela dei propri diritti. Oltre all'azione in giudizio a carattere individuale esperita ex art.4, comma 4, della legge n.125/91 come modificata dal Decreto Legislativo n.196/2000, per la tutela di situazioni discriminatorie la legge consente un'azione di tipo collettivo: "qualora le Consigliere o i Consiglieri di parità regionali e, nei casi di

rilevanza nazionale, il Consigliere o la Consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo 2 (art.4, comma 7 legge 125/91 come modificato dall'art.8, comma 7, della legge 196/2000).

L'art.4, comma 4, citato statuisce che "chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni di cui ai commi precedenti, deve promuovere un tentativo di conciliazione stragiudiziale ai sensi dell'art.410 del c.p.c. o, rispettivamente, dell'art.69-bis del D. Legisl. 3/2/93 n.29, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di Parità provinciale o regionale territorialmente competente".

Se tale tentativo di conciliazione non ha esito positivo, la lavoratrice potrà esperire l'ordinaria azione giudiziaria.

Un ulteriore rimedio per reprimere le discriminazioni in materia di accesso al lavoro e di lavoro notturno, è previsto dall'art.15 della legge n.903/77. Si tratta di un'azione speciale in base alla quale, su ricorso del lavoratore o per sua delega alle organizzazioni sindacali "il Pretore - Giudice Unico - del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di Giudice del lavoro, nei giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione, ordina all'autore del comportamento denunciato..... la rimozione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti".

Relativamente all'azione collettiva, di cui al menzionato art.4, comma 7, come modificato dal Decreto Legislativo n.196/2000, il Consigliere o la Consigliere di parità prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi del successivo comma 8 possono "chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate..... sentite le rappresentanze sindacali. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione, la Consigliera o il Consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autentica, acquista forza di titolo esecutivo.....".

Sanzioni

Nel caso di inadempienza a quanto stabilito dal Giudice, il datore di lavoro è sanzionato penalmente con l'arresto fino a 3 mesi o con l'ammenda fino a £ 400.000 (art.650 c.p.).

La legge 9/12/1977 n.903 all'art.16, comma 1, prevede, poi, per le discriminazioni attuate relativamente all'accesso al lavoro, alla parità retributiva, alle qualifiche, alle mansioni e alla carriera, nonché all'età del pensionamento la sanzione dell'ammenda da £. 200.000 a £. 1.000.000.

La violazione delle norme relative al lavoro notturno delle donne in stato di gravidanza, di cui all'art.5 della legge 903/77 comma 1, come modificato dall'art.17, comma 1, della legge 25 del 5 febbraio 1999, è sanzionata con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da £. 1.000.000 a £. 5.000.000, ai

sensi dell'art.16 della legge 903/77 come modificato dall'art.26, comma 49, del D. Legislativo 19 settembre 1994 n. 758.

Ai sensi dell'art.8, comma 12, del D. Legislativo n.126/2000, inoltre, "ogni accertamento di atti, patti, o comportamenti discriminatori, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati dei benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti d'appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture 2, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie ...".

Organi o preposti alla gestione e al controllo della politica delle pari opportunità.

La legge n. 125/91, modificata dal D. Legislativo n. 196/00, si preoccupa di creare una struttura amministrativa idonea a gestire e controllare la politica delle pari opportunità.

Si tratta di organismi composti da persone in possesso di documentate conoscenze di mercato di lavoro, di normative specifiche sul lavoro femminile e di normative sulla parità.

- Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Tale organismo, che è istituito presso il Ministero del Lavoro al fine di "promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e nella progressione professionale e di carriera" (art.6) ha compiti molti ampi: formula proposta, informa e sensibilizza l'opinione pubblica, formula ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie dei progetti di azioni positive, esprime pareri sui finanziamenti, elabora codici di comportamento, verifica lo stato di applicazione della legislazione, propone soluzioni alle controversie collettive, può richiedere alle direzioni provinciali del lavoro di acquisire, presso i luoghi di lavoro, informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile.

- Collegio istruttorio e segreteria tecnica.

Si tratta di organi di supporto per l'istruzione di atti relativi alla individuazione e rimozione delle discriminazioni e per la redazione di pareri al Comitato.

- Consiglieri e Consigliere di Parità

Il citato Decreto Legislativo n. 196/00 ha apportato numerose modifiche alla materia delle pari opportunità e, in particolare, ha dato alla figura del Consigliere di Parità nuovi contorni al fine di valorizzarne e potenziarne il ruolo. Si tratta dell'organismo più importante e la sua presenza, prevista sui tre livelli (nazionale, regionale e provinciale) garantisce un intervento immediato ove ve ne sia bisogno.

In base al disposto dell'art.1 "essi svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro". Inoltre, nell'esercizio delle funzioni loro attribuite sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza. Si evince, da quanto sopra, che il legislatore riconosce un ruolo delicato e di grande rilievo alla figura del Consigliere di Parità in relazione alle funzioni espletate, tanto che, da un lato per la loro nomina la legge prevede il possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale, di documentate conoscenze di mercato del lavoro e di normative specifiche sul lavoro femminile nonché di normative sulla parità; dall'altro per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratta di lavoratori dipendenti, è loro concesso di assentarsi dal posto di lavoro fruendo di permessi speciali retribuiti o non retribuiti.

Per il finanziamento delle azioni positive di cui alla citata legge 125/91 come modificata, concesso con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, è previsto uno stanziamento annuo di 9 miliardi iscritto nello stato di previsione della spesa del citato Ministero.

Nel periodo tra il 1°.1.1999 ed il 31.12.2000 sono stati valutati positivamente un numero complessivo di 114 progetti di azione positiva, per un finanziamento complessivo di £. 17.656.335.000.

Si riporta di seguito la ripartizione disaggregata per area geografica dei progetti ammessi al finanziamento e il relativo stanziamento finanziario, nonché i dati complessivi delle voci in esame.

D.M. 31.12.1998 – Numero dei progetti ammessi a finanziamento – Importo del Finanziamento.

Nord: 21 £. 3.014.342.000
 Centro: 15 £. 1.833.748.000
 Sud: 26 £. 3.808.845.000

Totale progetti : 62

Totale finanziamento : £. 8.656.935.000

D.M. 31.12.1999 – Numero dei progetti ammessi a finanziamento – Importo del Finanziamento.

Nord: 16 £.2.885.300.000

Centro: 15 £. 3.244.400.000

Sud: 21 £.2.869.700.000

Totale progetti: 52

Totale finanziamento: £.8.999.400.000

Il 2 agosto 2000 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 196 che stabilisce, tra l'altro, che il Comitato nazionale di parità formuli entro il 30 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale sono indicate le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione.

In particolare, il programma-obiettivo, formulato per l'anno 2000, è stato finalizzato a:

“Promuovere la presenza delle donne dentro le organizzazioni e rendere le organizzazioni amiche delle donne”. Le tipologie di azioni positive finanziabili sono state, quindi, dal Comitato individuate intorno a due assi: L'asse 1 – “Riduzione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale” – prevede azioni positive frutto di accordi tra sindacati/imprese all'interno delle organizzazioni e/o derivanti da accordi della programmazione negoziata che hanno l'obiettivo di:

- portare nelle organizzazioni le donne verso lavori tipicamente maschili, gli uomini verso lavori tipicamente femminili;
- promuovere le donne nei livelli e ruoli di responsabilità dove sono sottorappresentate.

L'asse 2- “Integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle strategie di sviluppo organizzative” – prevede azioni positive tese a valorizzare e migliorare le condizioni di lavoro delle risorse umane con l'obiettivo di:

- gestire gli effetti sull'organizzazione del lavoro di azioni di ridistribuzione delle responsabilità familiari tra i due sessi;
- sperimentare nuove forme innovative di orario di lavoro;
- riformulare i sistemi di selezione, valutazione e riconoscimento al fine di valorizzare le competenze e i ruoli delle donne;
- ridefinire le norme e le prassi organizzative per la nomina e designazione di donne ai livelli di responsabilità e direzione;
- sviluppare metodi e modelli mirati ad inserire il lavoro atipico ed il lavoro part-time nei percorsi di carriera.

Questione D E F G

Interdizione dal lavoro forzato

L'ordinamento giuridico italiano non prevede il ricorso al lavoro forzato od obbligatorio in nessun caso.

La legge n.193 del 22 giugno 2000 , recante " Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti " , modifica diverse disposizioni in materia di lavoro ai detenuti, estendendo, da una parte, i previsti vantaggi sia ai soggetti ammessi alle misure alternative alla detenzione (affidamento in prova al servizio sociale, detenzione domiciliare, regime di semilibertà) che a quelli che non lo sono e, dall'altra, riconoscendo gli sgravi contributivi, anche se in misura diversa, a tutte le imprese che impiegano detenuti.

Il Ministero del Lavoro ha posto da tempo tra i suoi obiettivi istituzionali il perseguimento di una politica lavorativa a favore delle persone disagiate e tra queste i detenuti.

L'accordo tra il suddetto Ministero e gli Enti Locali, sancito in sede di Conferenza Unificata il 16 dicembre 1999 e riguardante la riforma dei servizi all'impiego, ha individuato tra le funzioni dei servizi all'impiego la promozione di segmenti del mercato del lavoro ed il sostegno delle fasce deboli, con lo svolgimento di attività finalizzate ad evidenziare i bisogni delle persone e delle aziende per far emergere e valorizzare le variabili relative alla capacità lavorativa del soggetto.

In attuazione dell'accordo di cui sopra e in base al dettato della legge n.193/2000 sull'inserimento lavorativo dei detenuti, il 21 dicembre 2000 è stato siglato tra il Ministero del Lavoro e il Ministero di Giustizia un protocollo di intesa che vede impegnate le due Amministrazioni in numerose iniziative rivolte al reinserimento sociale della popolazione detenuta attraverso l'attività lavorativa.

I due Ministri si sono impegnati a promuovere progetti di cooperative sociali con l'ausilio di operatori penitenziari ed enti locali; a favorire l'applicazione della legge n.193 che prevede, anche, agevolazioni contributive e sgravi fiscali a favore di cooperative sociali e di imprese che assumano detenuti all'interno degli istituti penitenziari; a creare una banca dati sulle caratteristiche professionali dei detenuti, che sarà costituita nell'ambito dell'azione di sistema e, infine, a favorire l'attività di orientamento, formazione professionale e inserimento lavorativo in base alle effettive possibilità occupazionali esistenti.

L'ordinamento penitenziario italiano prevede l'obbligatorietà del lavoro per i condannati con sentenza definitiva e per i sottoposti alle misure di sicurezza della colonia agricola e della casa del lavoro.

Si precisa al riguardo:

- che il lavoro penitenziario è in ogni caso remunerato in misura che non può essere inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto per i lavoratori liberi dai contratti collettivi di lavoro;
- che il lavoro penitenziario non ha carattere afflittivo ma è un elemento costitutivo del trattamento penitenziario attraverso il quale si tende a perseguire la rieducazione del detenuto ed il suo reinserimento nella società libera dopo l'espiazione della pena;

- che ai detenuti viene assicurato lo stesso orario di lavoro nonché la stessa tutela assicurativa e previdenziale dei lavoratori liberi;
- che, di fatto, il lavoro è un privilegio, perché le condizioni del sistema carcerario consentono di offrirlo a poco più del 20% dei detenuti. Di fatto, quindi, i detenuti "fanno la fila" per poter lavorare, talché deve affermarsi - con certezza - che tutti i detenuti che lavorano lo fanno "de plein grè";
- che, in ogni caso, il lavoro si svolge sotto la continua sorveglianza ed il continuo controllo delle autorità pubbliche.

E' bene precisare che nel caso in cui taluno sottoponga illegalmente una o più persone al lavoro forzato, possa trovare applicazione, oltre alle norme speciali che prevedono sanzioni in caso di violazioni alla normativa vigente in tema di rapporto di lavoro, la norma del codice penale che prevede e punisce il delitto di "Violenza privata" (art.610 c.p.).

In base a tale articolo, chiunque, con violenza o minaccia costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a 4 anni.

La pena è aumentata se concorrono talune circostanze aggravanti (violenza o minaccia commessa con armi o da più persone riunite; fatto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione ecc.).

Nel caso in cui la sottoposizione al lavoro forzato perduri nel tempo, si ritiene possano ritrovare applicazione le norme del codice penale che prevedono e puniscono i delitti di "Riduzione in schiavitù" (art.600 c.p.), "Tratta e commercio di schiavi" (art.601 c.p.) e "Alienazione e acquisto di schiavi" (art.602 c.p.).

In base al primo degli articoli citati, chiunque riduca una persona in schiavitù, o in una condizione analoga alla schiavitù, è punito con la reclusione da 5 a 15 anni.

In base al secondo degli articoli citati, chiunque fa commercio di schiavi o di persone in condizione analoga alla schiavitù è punito con la reclusione da 5 a 20 anni.

In base al terzo degli articoli citati, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, chiunque aliena o cede una persona che si trova in stato di schiavitù o in una condizione analoga alla schiavitù, o se ne impossessa o ne fa acquisto o la mantiene nello stato di schiavitù, o nella condizione predetta, è punito con la reclusione da 3 a 12 anni.

Le pene previste dagli artt. 600, 601 e 602 c.p. sono aumentate se i fatti ivi previsti sono commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti a una pubblica funzione.

Si allega la legge n.193 del 22 giugno 2000 (Allegato D)

Paragrafo 3 – Servizi gratuiti per l'occupazione

Questione A

Il Lavoro e i servizi per l'impiego.

Il sistema dei servizi pubblici all'impiego ha subito in quest'ultimo decennio una trasformazione radicale, che si è avviata nel 1991 con l'abolizione (quasi totale) del collocamento "a richiesta numerica".

Con la legge 29 aprile 1949 n. 264, chiunque intendesse assumere lavoratori, tranne casi particolari, doveva fare richiesta numerica per categoria e qualifica professionale, all'ufficio di collocamento che era tenuto a soddisfarla con lavoratori dalle caratteristiche, categorie e qualifiche, esattamente rispondenti.

La legge 23 luglio 1991 n. 223 ha modificato quel sistema di avviamento al lavoro dando facoltà ai lavoratori mediante richiesta nominativa, salvo l'obbligo per quelli che abbiano più di dieci dipendenti di riservare il dodici per cento delle assunzioni ai lavoratori appartenenti a particolari categorie.

Si deve alla nuova legge di riordino delle competenze Stato-Regioni, la legge 15 marzo 1997 n. 159 nota come legge Bassanini, la definitiva attribuzione alle Regioni (che devono trasferire a loro volta alle Province e ai Comuni le competenze operative) delle funzioni relative alle politiche attive di promozione dell'occupazione, e la delega al governo ad emanare il relativo decreto legislativo di attuazione. Alla fine del 1997 anche questo decreto è stato emanato, si tratta del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997 n. 469, e il nuovo sistema dei servizi all'impiego ha acquistato la sua fisionomia giuridica: ha attribuito alle Regioni e agli Enti Locali le competenze in materia di collocamento, riservando invece allo Stato un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento, nonché ha previsto il superamento del monopolio pubblico con la possibilità di ingresso nel settore di agenzie private. Per tale via viene così ad essere completato l'ammodernamento del sistema integrandosi con l'introduzione dell'interinale.

I profili dell'azione di riforma rimandano sostanzialmente a tre obiettivi:

- 1- semplificare le procedure del collocamento;
- 2- qualificare attività di servizio in connessione con il controllo dello stato di disoccupazione;
- 3- introdurre elementi di liberalizzazione del mercato del lavoro.

Quanto al primo punto: il riferimento principale è rappresentato dal regolamento per la semplificazione del procedimento di collocamento ordinario dei lavoratori, approvato nel giugno scorso dal Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art.20 Legge 15 marzo 1997 n. 59, all.1 n.112-bis e successive modificazioni.

La norma in esame contiene linee di carattere generale che hanno ad oggetto procedure per l'impiego dei lavoratori e che sono correlate "allo scopo di garantire l'efficace attivazione sul territorio nazionale del Sistema Informativo lavoro SIL ovvero dell'infrastruttura tecnologica cui afferiscono in termini integrati le funzioni di connessione e scambio di dati di cui all'art.11 del decreto legislativo n.469/97.

Il Regolamento disciplina l'istituzione di due strumenti, cioè l'elenco anagrafico e la scheda professionale, funzionali all'organizzazione e alla erogazione di "servizi alle persone in cerca di lavoro".

La sopracitata scheda professionale (da rilasciarsi a cura dei servizi decentrati per l'impiego) in aggiunta conterrà dati relativi:

- alle esperienze formative e lavorative del soggetto in cerca di occupazione
- alla sua effettiva disponibilità
- alla certificazione delle sue competenze professionali

Le caratteristiche definitive di entrambi gli strumenti - scheda ed elenco - verranno fatti oggetto di appositi atti da emanarsi a cura del Ministero del Lavoro entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del regolamento

IL 18% degli iscritti al collocamento (1 milione di persone) è occupato, in prevalenza in modo precario e in cerca di un nuovo lavoro. Altrettanti sono i soggetti indisponibili al lavoro: circa il 40% degli iscritti (2,1 milioni) è composto da individui inoccupati ed attivamente alla ricerca di un lavoro e quindi classificabili tra le persone in cerca di lavoro in base agli standard internazionali.

La propensione all'iscrizione è più elevata nel Mezzogiorno (specie tra gli occupati), tra i più giovani, le donne ed i meno scolarizzati.

Allegato E Art.1 Parag.3

Questione B

Sul piano delle concrete attività dei servizi per l'impiego, va poi ricordato il **Decreto Legislativo n.181 del 21 aprile 2000** – recante “ Disposizioni per agevolare l'incontro fra la domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'art.45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999 n.144 - inteso a definire le attività che i servizi stessi devono espletare in funzione delle varie platee interessate (disoccupati e inoccupati di lunga durata, giovani, donne in reinserimento lavorativo), per contenere e in prospettiva eliminare il fenomeno della disoccupazione di lunga durata.

Accanto a tale intervento si pone, poi, in funzione di completamento della riforma del sistema di collocamento, quello attuato con il regolamento n.442 del 2000, che supera le liste di disoccupazione divenute ormai obsoleto strumento burocratico, in favore degli elenchi anagrafici e della scheda

professionale, che presentano caratteristiche funzionali a favorire un collocamento mirato per il soggetto interessato.

Il Ministero del Lavoro, in stretto raccordo con le Regioni e gli Enti Locali, ha avviato il Masterplan dei servizi pubblici per l'impiego, quale attività di indirizzo, coordinamento e monitoraggio sullo stato di avanzamento della riforma dei servizi, in rapporto alle risorse dei Fondi Strutturali 2000-2006. Dall'inizio del 2000, un gruppo di lavoro interistituzionale per il monitoraggio delle politiche del lavoro e occupazionali opera presso il Ministero per coordinare le attività di monitoraggio delle diverse linee d'attività ricompresa nel PAN, basandosi tanto su indicatori statistici quanto sulle rilevazioni di tipo amministrativo (per misura e soggetto, per territorio e genere). I programmi operativi nazionali e regionali, per il periodo 2000-2006, saranno accompagnati da comitati di sorveglianza con funzioni di monitoraggio e valutazione in itinere.

Questione C, E

Coordinamento dei Servizi per l'impiego

Il decentramento alle regioni ed agli Enti Locali di compiti e funzioni in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro è una delle innovazioni più significative della riforma dei servizi all'impiego, ai sensi del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997 n.469.

La riforma del collocamento si caratterizza, per le seguenti linee operative: istituzione di un elenco anagrafico delle persone in cerca di lavoro, organizzato con criteri omogenei a livello nazionale, contenenti dati personali e professionali dei lavoratori; rilascio di una scheda professionale coerente con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale, contenente le informazioni relative alle esperienze lavorative, alle propensioni e disponibilità dei lavoratori; predisposizione di una "carta elettronica del lavoratore" che consentirà l'inserimento e l'aggiornamento del proprio curriculum, la consultazione delle ricerche di personale, delle offerte formative e di orientamento, la manifestazione di disponibilità ad offerte di impiego, a tirocini, corsi di formazione, a bandi di concorso o di selezione; abolizione delle tradizionali liste di collocamento (in conseguenza della creazione dell'elenco anagrafico), e superamento del sistema di diritti e obblighi collegato alla semplice iscrizione alle liste; introduzione di una definizione di "stato di disoccupazione", coerente con le definizioni (statistiche) adottate a livello europeo.

I profili della riforma rimandano a tre obiettivi:

- semplificare le procedure di collocamento;
- qualificare attività di servizio in connessione con il controllo dello stato di disoccupazione;
- introdurre elementi di liberalizzazione del mercato del lavoro.

Quanto al primo punto: il riferimento principale è rappresentato dal regolamento per la semplificazione del procedimento per il collocamento

ordinario dei lavoratori, approvato nel giugno scorso dal Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art.20 Legge 15 marzo 1997 n.59, all. n.112-bis e successive modificazioni.

La norma in esame contiene linee di carattere generale che hanno ad oggetto procedure per l'impiego dei lavoratori e che sono correlate "allo scopo di garantire l'efficacia attivazione sul territorio nazionale del Sistema Informativo Lavoro"

Il processo di attuazione della riforma dei servizi per l'impiego è in corso in tutto il Paese, pur con rilevanti differenze tra regione e regione. Nel giugno 2000 oltre la metà delle regioni avevano provveduto all'istituzione dei Centri per l'Impiego (CPI), e a fine anno quasi la totalità delle province assicura almeno i servizi di base. Per operare in maniera efficace i Servizi per l'impiego devono diventare parte attiva nelle reti territoriali, interagendo con le strutture presenti nella loro area territoriale (dai centri di ricerca, pubblici e privati, ai centri per l'orientamento giovanile, alle istituzioni locali, alle agenzie di servizi). A questo proposito, dal monitoraggio effettuato dall'ISFOL sull'attuazione della riforma risulta che quasi la metà delle province ha già avviato rapporti di cooperazione con altri soggetti operativi dell'area: con i Comuni, con gli Informagiovani, con le Camere di Commercio, con le associazioni del mondo produttivo.

Il decreto legislativo n.181/2000 richiama la necessità di individuare modalità di raccordo tra i servizi pubblici per l'impiego e società private autorizzate all'attività di mediazione. A questo proposito va ricordato che la legge finanziaria 2001 regola espressamente, rafforzandola, la collaborazione tra le istituzioni preposte al collocamento e i predetti soggetti legalmente autorizzati all'esercizio della mediazione, confermando comunque l'autorità di governo posta in capo al Ministero del Lavoro.

Questione D

Parti Sociali

La concertazione tra parti sociali e istituzione appare il modo migliore per favorire una crescita e uno sviluppo socialmente equilibrati. Nel settembre 1997 l'intesa tra il Governo e le parti sociali si è tradotta in una serie di importanti provvedimenti, a partire dalla legge 196/1997.

La legge stabilisce l'introduzione in Italia del lavoro interinale che comporta, di fatto, la fine del monopolio pubblico del collocamento.

Il quadro delle relazioni sindacali ed industriali, che si articola nei tre diversi livelli – centrale, decentrato ed europeo – è caratterizzato da cambiamenti politici ed istituzionali e da tensioni costanti sui problemi economico-sociali. Tra gli eventi decisivi delle relazioni industriali italiane negli ultimi anni, degni di nota sono:

- la citata legge 196/1997, il cosiddetto "Pacchetto Treu", che ha recepito i contenuti del "Patto per il lavoro" del settembre 1996;

- l'attività di verifica della commissione Giugni sull'accordo del 23 luglio 1993 (che ha proposto alcuni aggiustamenti rispetto ad un'intesa con effetti sostanzialmente positivi sul sistema economico del Paese);
- l'accordo interconfederale del dicembre 1998, il "patto di Natale", finalizzato a rilanciare il processo di concertazione sociale.

Il "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione", sottoscritto il 22 dicembre 1998 dal Governo e da oltre 30 Associazioni imprenditoriali e sindacali, rappresenta uno degli eventi più importanti degli ultimi anni. Esso riconferma il sistema di relazioni industriali, le regole della concertazione collettiva e l'insieme delle politiche per lo sviluppo dell'occupazione già definite.

Nel medesimo patto cd. "di Natale" è stato consacrato l'impegno del Governo ad "assicurare standards minimi di qualità dei servizi all'impiego", attraverso "il consolidamento della collaborazione con regione ed Enti Locali" e "la concertazione con le parti sociali". In tale ottica è stato insediato presso il Ministero del Lavoro un Gruppo di lavoro con l'intento di approdare alla definizione dei richiamati standards minimi. Il Gruppo a cui partecipano rappresentanti delle istituzioni coinvolte sia a livello centrale (Lavoro e Tesoro) sia periferico (Regioni, Province), parti sociali ed enti tecnici (FORMEZ, ISAE ed ISFOL), ha concordato un primo documento. Quest'ultimo è divenuto parte integrante dell'"Accordo in materia di standard minimi di funzionamento dei servizi per l'impiego", tra Ministero del Lavoro, le Regioni e le Province autonome, le Province, i Comuni e Comunità montane, sancito il 16 dicembre 1999, presso la cd. Conferenza Unificata. L'accordo definisce, nei diversi contesti territoriali, le funzioni essenziali atte a garantire livelli minimi e pari opportunità di prestazioni, di erogazione e di fruizione dei servizi pubblici per l'impiego. Tale accordo rappresenta un primo passo - lungo il solco si inserisce il successivo accordo sulle "Linee guida per la definizione di azioni per l'avvio della funzionalità dei servizi all'impiego" sancito in Conferenza Unificata il 26.10.2000 - che non solo ha tracciato una rinnovabile linea procedurale concertata, ma ha anche definito dei principi minimi indispensabili all'attività ulteriore di individuazione, anche per l'Italia, di standard qualitativi e quantitativi, "in linea con le migliori pratiche a livello comunitario". Le linee guida individuano le azioni finanziabili, nella programmazione 2000/2006 del FSE, per l'avvio della funzionalità dei servizi all'impiego.

Paragrafo 4 - Orientamento, formazione e riadattamento professionali

Nel quadro delle politiche volte all'eliminazione di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, per il biennio in esame, rileva l'adozione della legge 12 marzo 1999 n.68 che ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, e il relativo regolamento di attuazione (DPR 10 ottobre 2000 n. 333).

Nel settore dell'immigrazione, la Corte Costituzionale con sentenza n.454 del 1998 ha rinvenuto nel sistema normativo vigente (Testo Unico del 1998 e relativo regolamento di attuazione del 1999) un meccanismo di piena garanzia legislativa e parità dei diritti tra lavoratori nazionali e stranieri ai fini della possibilità di iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio. La circolare n. 11 del 2.2.1999 della Direzione Generale Impiego recepisce l'indirizzo della Consulta, raccomandando agli uffici di orientamento al lavoro di accogliere favorevolmente le istanze dei lavoratori regolarmente soggiornanti in Italia ai fini dell'iscrizione alle suddette liste.