



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



POLITICHE ATTUATE E NON ATTUATE: CONCILIARE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

**Promuovere lo sviluppo umano integrale oggi – Scuola di formazione della Diocesi di
Bergamo**

Bergamo 28 gennaio 2012

di Alessandra Servidori

Alle politiche sociali in favore della famiglia (e della procreazione) tutte le forze politiche dedicano, a parole, una grande attenzione, ma con opinioni diverse dividendosi, se si tratta di individuare quali siano i nuclei meritevoli di tutela: la famiglia naturale, unita da un vincolo matrimoniale? La coppia di fatto tra un uomo e una donna? O anche le c.d. unioni civili tra persone del medesimo sesso e quant'altro è in grado di produrre la fervida fantasia di quanti sono sempre pronti a rivendicare il riconoscimento alla stregua di diritti delle loro propensioni ed stili di vita.

L'Italia riserva alle famiglie e alla maternità risorse pubbliche pari a poco più dell'1% del PIL: meno di un decimo di quanto spende per le pensioni. Negli anni Sessanta, sia pure in un contesto demografico profondamente diverso dall'attuale, la spesa per assegni familiari (allora misura di carattere universale, fino alla riforma del 1988 che introdusse l'assegno al nucleo familiare (ANF) ragguagliato al reddito e al numero dei componenti) era pressoché uguale a quella per le pensioni.

Se qualcuno domandasse perché oggi non si attuano quelle robuste politiche, fiscali e sociali, a sostegno della famiglia che in tanti sollecitano, la risposta è sempre la stessa, a prescindere dal Governo o dal ministro interpellati: non sono disponibili adeguate risorse a causa della crisi della finanza pubblica. L'affermazione è vera solo in parte, perché, all'interno della Gestione prestazioni temporanee dell'Inps (che eroga le prestazioni previdenziali "minori" in quanto non pensionistiche), la voce "assegno al nucleo familiare" incassa dai datori di lavoro circa un miliardo in più di quanto spende (mentre l'indennità di maternità è finita in disavanzo). È questo, tuttavia, solo il punto terminale di una politica che ha consapevolmente sacrificato il sostegno alla famiglia per finanziare il sistema pensionistico.

Lo ha ricordato recentemente (ma la cosa era nota) il saggio della Conferenza Episcopale Italiana ***Il cambiamento demografico***, pubblicato da Laterza lo scorso anno. La riforma del sistema pensionistico, attuata dalla Legge Dini-Treu del 1995, stabilì una riallocazione dei contributi a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Fpld) la cui aliquota contributiva, dal 1° gennaio 1996, passò dal 27,5% al 32,7%. Per non aumentare il costo del lavoro, la legge operò, ad oneri invariati, una ristrutturazione della contribuzione sociale: l'aliquota per l'ANF passò dal 6,2 al 2,48%, quella per la maternità dall'1,23 allo 0,66%, mentre quella ex Gescal dallo 0,35% a zero. In euro, a prezzi 1996, la diminuzione delle risorse disponibili fu di 4,6 miliardi per l'ANF, di 0,6 miliardi per la maternità, di 1,4 miliardi per asili ed edilizia sociale, per un totale di 6,6 miliardi. A prezzi 2008, le risorse disponibili, trasferite, corrispondono a 8,5 miliardi l'anno. Più chiaramente – scrive la CEI – dal 1996 al 2010 la riallocazione di risorse destinate alla famiglia, in senso lato, ha finanziato il sistema pensionistico per un ammontare che, a prezzi 2008, corrisponde ad un volume finanziario pari – fino appunto al 2010 – a circa 120 miliardi di euro. La mia considerazione quindi affrontando una conversazione davanti ad una platea che vuole approfondire le politiche del welfare parte da qui : è un modello sociale distorto, dove i nonni e i padri rubano ai figli e ai nipoti.

Quindi io sono convinta che intanto bisognerebbe ripristinare alla voce assegni familiari la canalizzazione delle risorse così da sostenere comunque un sistema di *family friendly*. Ma su questo torneremo dopo.

La prima questione che desidero affrontare è relativa ai giovani.

Secondo le più recenti rilevazioni dell'Istat, la disoccupazione giovanile in Italia ha superato la soglia del 30%, sia pure con andamenti diversi a seconda delle differenti aree del Paese. Così le difficoltà di ordine economico derivanti dalla mancanza di un lavoro e di un reddito sicuri continuano ad essere una delle principali componenti per cui i giovani rimangono a lungo all'interno delle mura domestiche, molto di più di quanto non avvenga negli altri Paesi europei. La crisi, pertanto, tende a consolidare un nuovo fenomeno sociale che taluni demografi chiamano della “generazione mongolfiera” intendendo per essa un periodo di adolescenza lunga, situata tra i 25 e i 35 anni, che consente ai giovani di “galleggiare” sopra la realtà.

Vivono, in sostanza, in un atteggiamento esplorativo sia per quanto riguarda la vita affettiva che quella lavorativa, rimandano il più possibile le scelte definitive, dedicando le loro energie al benessere individuale possibile. Il processo di continuo rinvio dell'uscita dalla famiglia – si veda ancora una volta lo studio della Cei su “Il cambiamento demografico” – prosegue ormai dagli anni Novanta e riguarda, sia pure **con evidenti differenze di genere, una fascia d'età (25-34 anni) in altri tempi collocata ben oltre la soglia dell'indipendenza economica**. Nel 2008 (secondo i dati citati nello studio) nella fascia 25-29 anni ben 7 maschi e 5 femmine su 10 vivevano ancora in famiglia (68,3% dei maschi e 50,6% delle femmine). Considerando la fascia tra i 30 e i 34 anni nel 2008 viveva con i genitori il 39,4% dei maschi e il 22% delle femmine. Il prolungamento della convivenza nella famiglia d'origine va di pari passo con il ritardo nella costruzione di un proprio nucleo familiare: per i nostri giovani 24-34enni lo status familiare più frequente è quello di figlio che non quello di genitore. Se la condizione economica ha un peso determinante, l'altro elemento – con aspetti non secondari – della permanenza entro le mura domestiche è dato dalla soddisfazione per tale condizione: una motivazione questa addotta in prevalentemente dai 30-34enni. Nelle classifiche europee l'Italia è ai primi posti per quanto riguarda quest'ultima motivazione. Tanto che, a partire dal 2003, è in aumento la percentuale di coloro che dichiarano di vivere con i genitori perché, a causa delle difficoltà economiche, dovrebbero rinunciare a un certo livello di vita. Anche la diffusione capillare delle università italiane ha favorito la possibilità di frequenza rimanendo a vivere con i genitori, mentre in precedenza, molti giovani dovevano recarsi in altre città (più grandi) per terminare gli studi, sperimentando così, in anticipo, modelli di vita autonomi. L'età nella quale i giovani lasciano la famiglia d'origine varia sensibilmente a seconda dei diversi contesti europei. Nella maggior parte dei Paesi a 25 anni la maggioranza dei giovani non vive più con i genitori

(nell'Europa mediterranea e non solo in Italia, la transizione verso l'età adulta avviene, invece, in famiglia). Su questi casi si diffondono gli articoli contenuti nel n. 3/2011 dal titolo *Giovani senza*, della *Rivista delle politiche sociali*. I giovani danesi escono di casa ad un'età media di 20 anni. Nel Regno Unito la de-coabitazione ha luogo sin dalla fine dell'adolescenza, prosegue con studi brevi in grande parte autofinanziati, seguiti a loro volta da un accesso precoce al lavoro retribuito e agli status di coniuge e genitore. Con un'età media di uscita da casa intorno ai 23 anni i giovani francesi manifestano comportamenti più simili a quelli dei danesi e degli inglesi piuttosto che a quelli tipici del modello mediterraneo, a cui si aggiunge l'Irlanda: in tutti questi Paesi oltre la metà dei giovani di età compresa tra i 25 e i 30 anni resta nella casa paterna anche quando ha un lavoro.

Ovviamente a determinare questi differenti comportamenti vi sono ragioni di carattere economico (il livello di occupazione giovanile) e gli effetti delle politiche sociali (come il riconoscimento di assegni di studio durante il periodo formativo o di un reddito minimo di cittadinanza). Ma, non vi è dubbio, esistono anche dei fattori di carattere culturale. In tutta Europa sono diffuse, più o meno, le condizioni di disoccupazione e di precarietà tra i giovani. L'Italia è ai primi posti quanto a disoccupazione, ma non quanto a presenza di rapporti di lavoro precari. Alla base della "sindrome di Peter Pan" di cui sono affetti i nostri giovani sta anche il venire meno di una capacità educativa dei genitori, i quali si autoassolvono per le loro manchevolezze con atteggiamenti ultraprotettivi che non aiutano i figli a crescere e soprattutto un sistema di istruzione e formazione professionale che deve sensibilmente cambiare.

Allora la seconda questione che voglio affrontare è relativa appunto ai percorsi di istruzione e formazione.

Università: il piano di lavoro del Ministro Profumo coincide con l'applicazione della Riforma Gelmini. Dunque il Ministro e i parlamentari, insieme, devono approvare il prima possibile tutti i regolamenti attuativi che ancora mancano di quella Riforma. Solo centrando quest'obiettivo entro la fine della Legislatura, saremo certi di dotare l'Università italiana degli strumenti operativi per raggiungere obiettivi strategici di qualità.

Sulla Ricerca: siamo pronti ad approvare i progetti nazionali, europei e internazionali che, sfruttando al massimo le opportunità economiche statali e del mondo produttivo, pongano l'Italia al centro dello sviluppo tecnologico e scientifico del Terzo millennio.

Molti sono gli stimoli che l'attuale Ministro ha enunciato di voler sviluppare, e non poteva essere diversamente, visto che proprio il Ministro Gelmini l'aveva recentemente scelto come Presidente del CNR. Seguiremo, dunque, con attenzione, interesse e fiducia ciò che vorrà promuovere nella speranza che si possano raggiungere traguardi sempre più ambiziosi.

Nel merito dell'Istruzione nel nostro Paese.

Noi trattiamo i temi dell'*education* ancora con le logiche del XX secolo, ma siamo nel XXI secolo. La globalizzazione e tutte le sue conseguenze ci impongono di coniugare la tendenza all'inclusione con il tema dell'eccellenza.

E' ora di assicurare al sistema Paese più competenze, più qualità diffusa, meno mediocrità. La nostra scuola, purtroppo, vive ancora di sufficienza (lo dicono i dati internazionali OCSE ma anche quelli nazionali INVALSI). Ci sentiamo con la coscienza a posto quando i ragazzi ottengono la sufficienza, superano gli esami e vanno avanti, ma in realtà stiamo creando dei mediocri, mentre avremmo bisogno di puntare all'eccellenza di tutti e di ciascuno.

Se nel secolo scorso abbiamo lavorato per la scolarizzazione di massa, oggi abbiamo bisogno di una scuola di eccellenza e di qualità per tutti e per ciascuno.

Una pista può essere, certamente, quella di insistere sul sapere, sul saper essere, sul saper fare, ma bisogna scoprire una frontiera per la quale non siamo ancora attrezzati, ossia il sapere innovare.

Anche i nostri ragazzi delle superiori devono andare a scuola di futuro. Devono vivere, per apprendere, vivere da protagonisti il XXI secolo.

Individuare precocemente le eccellenze e coltivarle (perché su questo fronte non abbiamo mai fatto molto, quanti Jobs ci sono nella scuola italiana? Non lo sappiamo), abbreviare i percorsi superiori, offrire borse di studio a chi è eccellente ed è capace di abbreviare i tempi del proprio percorso scolastico. Questi potrebbero essere punti di una strategia per l'eccellenza nel nostro Paese. Va programmata e non possiamo affidarci al caso e alla buona sorte, all'arte di arrangiarsi.

Gli stimoli più importanti per i talenti che i giovani possono esprimere li possono ricevere certo dal Liceo pur importante per fornire le conoscenze di base, ma da quelle esperienze nei laboratori, in quello che oggi chiamiamo *stage* di alternanza scuola-lavoro.

Coltivare le eccellenze significa anche accettare il "think different", "*le persone così pazze da pensare di cambiare il mondo... sono quelle che lo cambiano davvero*". Ma è anche vero che una parte cospicua del nostro animo desidera restituire qualcosa alla nostra specie e aggiungere qualcosa al percorso.

Sentirsi in debito con chi ci ha preceduto per far progredire l'umanità: oggi le nuove generazioni si sentono piuttosto in credito, pretendono e avvertono frustrazione per quello che pensano che non avranno, e non reagiscono mettendo in campo tutte le loro possibilità...

Insomma io ho come l'impressione che per voler troppo bene ai giovani, per garantire loro troppi diritti, in realtà li abbiamo emarginati dal mondo del lavoro e soprattutto dalla ricerca e dall'innovazione. Dunque, ciò che è fondamentale è elaborare più strategie per l'eccellenza e l'innovazione, investendo sulle competenze personali dei nostri studenti (e non sui programmi), integrando in maniera ordinaria e sistematica teoria e pratica, studio e lavoro, riflessione e azione, avendo come stella polare le priorità di Europa 2020: una crescita intelligente basata sull'economia della conoscenza e dell'innovazione.

La docenza italiana : Qual è la situazione attuale? Quali sono le criticità che riguardano la docenza italiana?

I concorsi per i giovani, ma siamo sicuri che la via del concorso sia quella giusta?

Abbiamo 1 docente statale ogni 70 abitanti. Età media altissima: sui 52 anni nella scuola media, poco sotto nelle altre scuole. I recenti provvedimenti sulle pensioni alzeranno ulteriormente questi limiti.

Nel 2005, ci sono stati 35 mila nuovi docenti immessi in ruolo. Solo 47 erano sotto i 25 anni nella scuola dell'infanzia e nella primaria.

Uno solo nella media e nella superiore. La quasi totalità aveva da 41 a 51 anni. Quest'anno ci sono state altre 40 mila immissioni in ruolo. Età media ancora più alta. Comprensibile, del resto, se si pensa che sono entrati in ruolo i «giovani» vincitori dell'ultimo concorso del 1999 e i «vecchi» precari che hanno maturato anzianità anche vertiginose nelle graduatorie (emblematico il caso della docente entrata in ruolo a 63 anni!).

Aprire le porte della scuola ai giovani è dunque un programma di sanità istituzionale pubblica, prima ancora che pedagogica.

Come realizzare l'obiettivo? Il problema, già evidentemente complesso, si è ormai esasperato.

Siamo l'unico Paese al mondo in cui, per essere abilitati all'insegnamento, occorrono 19 anni di formazione iniziale! Insomma, arriviamo alla méta già in là negli anni.

E quando arriva, poi, è come se si dovesse ricominciare tutto da capo. Il posto, infatti, non c'è. Siamo, infine, l'unico Paese al mondo che ha consegnato il problema del reclutamento ad un perpetuo «stato di eccezione» fatto di sanatorie, corsi speciali, concorsi straordinari e riservati, ricorsi ai Tar e al Consiglio di Stato, graduatorie di prima, seconda, terza fascia di cui nessuno sa la precisa contabilità.

Per permettere l'ingresso dei giovani in un sistema che presenta le caratteristiche appena evidenziate, sono oggi sul tavolo tre proposte.

La prima, adombrata dal Ministro Profumo, è bandire un maxi concorso che permetta ai giovani laureati, ma anche naturalmente ai vecchi laureati, di entrare nella scuola conseguendo allo stesso tempo abilitazione e ruolo. Gli interessati potrebbero essere tra le 300 e le 400 mila persone. Non

tutti gli abilitati naturalmente potrebbero avere il ruolo. In teoria, dovrebbe essere riservato ai «migliori», attraverso preselezioni.

La seconda è bandire un concorso riservato soltanto a chi si è già abilitato o nelle Scuole di Specializzazione per l'Insegnamento, sopresse nel 2007, o nei concorsi precedenti, ma non ha ancora avuto il posto di ruolo. Una specie di selezione alla doppia potenza.

La terza è riprendere la tela di una proposta di legge presentata in Commissione Scuola alla camera, all'inizio della Legislatura, sembrava cosa fatta in Parlamento, ma poi si è bloccata per consentire al Ministro Gelmini di riscrivere la formazione iniziale dei docenti.

Ora che il regolamento sulla formazione è stato completato, credo che valga la pena mettere sul tavolo delle proposte per una nuova generazione di docenti.

Noi possiamo anche ricercare la modalità concorsuale più moderna di selezione dei docenti, ma il problema è riportare nelle Reti di scuole la possibilità di scegliere i docenti più idonei per ciascuna scuola. Fino a quando non supereremo l'assegnazione burocratica degli insegnanti alle scuole, non ci sarà né vera autonomia, né vera responsabilità nella qualità della proposta didattica.

Dunque, ritornando alla tre opzioni citate, credo si possa dire che:

la prima scelta ha il vantaggio dell'universalità, ma presenta due svantaggi. Il primo è la laboriosità centralistica.

Il secondo svantaggio è la riproduzione del precariato e la perpetuazione delle graduatorie. Poiché i vincitori immediati saranno pochi, è normale che gli altri idonei debbano chiedere ai politici e ai giudici amministrativi il diritto ad entrare nelle, per noi ormai storiche, liste di attesa. E quando si bandirebbe allora il successivo concorso? Dopo altri 11 anni, nel 2023?

La seconda scelta sarebbe snella e rapida. Ma sarebbe iniqua nei confronti dei 320 mila giovani laureati che, in questi anni, non si sono potuti abilitare o perché si sono sopresse le Scuole di Specializzazione o perché il Tirocinio Formativo Attivo, previsto dalla recente riforma Gelmini, sarebbe assassinato nella culla, ancora prima di partire.

La scelta proposta dalla legge in discussione alla Camera, risulta innovativa e probabilmente la più equa. Superando il tradizionale centralismo amministrativo, sparigliando quello sindacale delle graduatorie nazionali e costringendo le Università a partire subito con il Tirocinio Formativo Attivo, cambierebbe da sola, in pochi anni, se ben governata dal centro, il sistema scolastico più di qualsiasi riforma della scuola, introducendo albi regionali e concorsi con chiamate da parte delle Reti di scuole.

Io credo importante riprendere il dibattito anche su una nuova Governance delle scuole e sulla carriera degli insegnanti.

Ovviamente la qualità e l'eccellenza, con riferimento agli studenti, non potranno essere raggiunte dal nostro sistema, se non si proseguirà l'investimento sulla valutazione.

Per questo occorre avviare e concludere tempestivamente la ristrutturazione dell'INVALSI e dell'INDIRE e pervenire ad un sistema generalizzato di valutazione dei docenti.

Così pure, attendiamo di conoscere nel dettaglio le misure che il Governo intenderà adottare per rendere il sistema scolastico più efficiente e meno costoso.

La terza questione è relativa al mercato del lavoro, la situazione attuale e le evidenze da affrontare sia per i giovani che per le donne in rapporto alle modifiche che il Governo vuole apportare e soprattutto relative alle regole sia per le assunzioni che per il cosiddetto *turn over*.

Nel 2010 sono poco meno di 7 milioni i lavoratori "protetti" dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, oltre la metà dei lavoratori italiani di fatto subordinati in aziende private. Scendendo lungo lo stivale il rapporto tra lavoratori protetti e non diminuisce, anche perché sale la proporzione di lavoratori in aziende con meno di 15 dipendenti. Solo per il 45% delle **donne** vale il reintegro sul posto di lavoro, e il divario tra giovani e adulti in protezione dal licenziamento è di quasi 20 punti percentuali, a causa anche dell'elevata incidenza di contratti a termine tra gli Under 30. Datagiovani ha stimato il numero di lavoratori del settore privato a cui può essere applicato l'Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, basandosi sulle rilevazioni delle forze di lavoro dell'Istat: sono quasi 7 milioni i "protetti", circa 6 milioni e 400 mila gli "esclusi". È questa la stima del numero di

lavoratori del settore privato a cui può essere applicato o meno l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che prevede il reintegro del lavoratore in caso di licenziamento senza giusta causa nelle imprese con più di 15 dipendenti. Sono infatti 6 milioni e 962 mila i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato occupati in aziende con più di 15 dipendenti; tra gli esclusi si contano invece 4 milioni e 640 mila dipendenti in aziende con meno di 15 dipendenti, 825 mila dipendenti a termine delle aziende medio-grandi e poco più di 900 mila collaboratori e partite iva con un unico committente. Il risultato è che il 52% dei lavoratori può essere definito "protetto". Il tasso di protezione è del 57% circa al Nord (con punte del 58% in Friuli Venezia Giulia, Piemonte e Valle d'Aosta), contro il 48% del Centro ed il 44% del Mezzogiorno (si scende al di sotto del 40% in Calabria e Sardegna).

Il motivo va ricercato soprattutto nel fatto che al Centro e al Sud è più elevata la proporzione di lavoratori impiegati in piccole imprese. Va però rilevato che in queste ripartizioni la percentuale di lavoratori del pubblico impiego, esclusi da questa analisi, è più elevata del Nord Italia. Ancora una volta come spesso accade quando si parla di mercato del lavoro nel nostro Paese, **donne** e giovani masticano amaro: le prime scontano una protezione del 12% inferiore agli uomini (45% contro 57%), gli Under 30 vedono poi crescere il divario rispetto agli adulti di quasi il 20% (41% contro 58% / 59%). **Donne** e giovani sono infatti più presenti nelle piccole imprese dove l'Articolo 18 non vale, oltre che ad avere più frequentemente contratti a tempo determinato in grandi aziende. Fermo restando che per il momento, secondo quanto dichiarato dagli esponenti del governo – concludono i ricercatori di *Datagiovani* – l'articolo 18 non è in discussione, va rilevato come per giovani e **donne** nel nostro Paese le tutele del posto di lavoro, oltre che la disponibilità di posti stessi, siano già estremamente più labili di quelle di cui possono godere gli altri lavoratori. Il primo tema da affrontare deve essere dunque quello di una maggiore accessibilità ed estensione degli ammortizzatori sociali e dell'efficienza delle strutture per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

I dati Istat su conciliazione tra lavoro e famiglia evidenziano che esiste il problema della disparità nell'impegno di cura familiare che penalizza la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Come ha affermato in diverse occasioni il Ministro Elsa Fornero, la condizione di pari opportunità di una donna nella società oltre che da un quadro di adeguate politiche pubbliche dipende anche da una capacità di conquistare un'uguaglianza di ruoli nell'ambito della coppia. E' necessario sviluppare scelte di policy per un mercato del lavoro *family friendly*, che oltre a colmare i divari territoriali riescano a modificare un sistema di welfare fortemente appiattito sul modello di *male breadwinner*, ovvero del maschio capofamiglia, e ad evitare che le giovani donne interrompano forzatamente i rapporti di lavoro a seguito della nascita dei figli e più tardi per l'accudimento dei genitori. **Un welfare in buona sostanza che sostenga politiche di occupabilità con misure tese a valorizzare la forza lavoro femminile piuttosto che su interventi passivi ma che nello stesso tempo favorisca "una rivoluzione culturale nei rapporti di coppia".**

Quarta questione

Come Ufficio Nazionale della Consigliera di parità abbiamo impostato e svolto un lavoro, in larga parte condiviso con le organizzazioni sindacali, quelle datoriali e le associazioni femminili nonché alcune amministrazioni regionali e locali. A livello nazionale come ufficio abbiamo collaborato con i Ministeri e i Dipartimenti che, insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si occupano sistematicamente delle politiche di welfare (Ministero delle Pari Opportunità, Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione, Sottosegretariato alla Famiglia e minori, Ministero delle politiche comunitarie). Tale collaborazione si esprime sia in ambito nazionale che internazionale.

Brevemente e, in sintesi, ecco le iniziative più significative, realizzate e in corso, in contesto nazionale e internazionale comunque reperibile sul nostro sito istituzionale.

1) Nell'ambito del Piano Italia 2020 per l'occupabilità, è stato sottoscritto l'**Avviso comune 8 marzo 2011** con le parti sociali per individuare e condividere una serie di strumenti utili

nell'ambito del mercato del lavoro, per favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Essendo necessario incentivare procedure e 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. L'avviso comune prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità.

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate dell' Avviso Comune che sono oggetto sistematicamente nell'ambito del suo funzionamento del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale:

- **regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;**
- **impiego del telelavoro;**
- **orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;**
- **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;**
- **possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;**
- **impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;**
- **concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;**
- **istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;**
- **asili nido aziendali;**
- **possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;**
- **istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche;**
- **forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività;**
- **Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione;**
- **Congedi parentali - Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part-time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.**

L'ufficio nazionale della Consigliera di parità, sotto la responsabilità di alcuni funzionari, ha messo a disposizione (ed è a regime) l'**Osservatorio sulla Contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio – che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni provinciali del lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali – una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita-lavoro.

Aggiornamento implementazione Osservatorio sulle nuove/buone prassi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria.

DOCUMENTAZIONE

ACCORDI

ACCORDI SETTORE PUBBLICO

CONTRATTAZIONE DECENTRATA n. 48

TOTALE n. 54

ACCORDI SETTORE PRIVATO

CONTRATTAZIONE NAZIONALE n. 98

CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE n. 20

CONTRATTAZIONE DECENTRATA n. 224

TOTALE n. 342

Accordi pubblicati nella sez."Documentazione" n. 7

TOTALE n.403

PRASSI

PRASSI DI SIGNIFICATIVA STRUTTURA n. 39

PRASSI INTERESSANTI n. 85

TOTALE n.124

Prassi pubblicate nella sez."Documentazione" n.280

TOTALE n.404

DOCUMENTI DELLE DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO

GIA' DIREZIONI PROVINCIALI E REGIONALI

Esaminati n.1214 (1628)

ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA:

GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE

PROVV. GIUDIZIALI: 155

SENTENZE 84

ORDINANZE 30

DECRETI 41

CONCILIAZIONI: 40

(ex artt.36,37,38 D.lgs.198/2006)

MEDIAZIONI: 81

TOTALE : 276

Il lavoro della Consiglieria nell'ambito delle politiche attive è orientato all'analisi e promozione dello sviluppo delle modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione, le quali possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti, in particolare, alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative. Tali opzioni possono essere valorizzate tramite la contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 8 della c.d. manovra di ferragosto. Condividendo il valore di una flessibilità *family friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle

tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti.

Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcune esigenze di lavoro e di vita.

Sempre nell'ambito dell'Osservatorio un ruolo importante è svolto dalla Carta delle pari opportunità e uguaglianza promossa da tutte le consigliere di parità e sottoscritta da tutte le OOSS, le organizzazioni datoriali, le associazioni femminili, alcune grandi aziende e piccole aziende che attraverso le azioni declinate nella carta stanno sviluppando una politica di *mainstreaming* nel mercato del lavoro molto capillare e proficua. La carta promossa dai Ministri del lavoro e delle Pari opportunità già sottoscritta da oltre 80 aziende per oltre 680.000 mila dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato è stata sottoscritta anche da PA tra le quali la Regione Lazio. La Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile recentemente è stata sottoscritta da grandi gruppi internazionali (Orange, Randstat, Oreal, Findomestic, ecc). 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.

È stata prodotta UN'ANALISI DELLE PENSIONI IN UN'OTTICA DI GENERE in collaborazione con INPS e Ministero del lavoro presentato il 14 Dicembre 2011

2) Con l'avvento del **d.lgs. 81/2008** TU prevenzione e sicurezza sul lavoro e con le correzioni successivamente predisposte, in materia di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, la dimensione della prevenzione consente di garantire interventi appropriati che realizzino le condizioni per l'equità di genere, fortemente trascurato prima dalla legislazione previgente. È stata introdotta nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e facendo della valutazione della diversità un obbligo e non più, se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità, una attenzione legata alla sensibilità di pochi, rivalutando anche la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sulla loro incidenza nel campo della salute nel suo complesso e nel lavoro come fattore derivato. Abbiamo partecipato attivamente ai gruppi e Commissioni previsti dal TU per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, abbiamo strutturato una rete di partnership con Inail, Direzione generale ispettiva del Ministero del Lavoro, associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa, OOSS, allo scopo di posizionare con efficacia il nostro intervento. Il Tavolo Tecnico di Studio ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni

agli operatori del mercato del lavoro, con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne ha recepito 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. 81/2008. Occorre assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva approvata il 21 settembre scorso rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi, così occorre vigilare perché nei moduli formativi sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere.

In particolare l'Ufficio della 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. Peraltro anche a livello locale le iniziative sono molteplici. È stato concordato un depliant informativo per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche come orientamento alle norme esigibili da distribuire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie.

È stata definito in collaborazione con la DG Inail un provvedimento per la Riforma Fondo Casalinghe INAIL

Vi è ufficializzata una richiesta avanzata dal Comitato del Fondo Previdenza Casalinghe INPS per una modifica del Fondo medesimo

La valutazione delle performance in una ottica di genere nella Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, all'efficienza e trasparenza, in parallelo con la legge delega sul federalismo fiscale e i diversi decreti attuativi, allo scopo di impostare un modello di federalismo "delle responsabilità". In tale contesto abbiamo sviluppato il fattore 'Pari Opportunità' presente nella legislazione vigente (c.d. Legge Brunetta) che ci ha consentito di sperimentare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di tutti i Ministeri un percorso di attenzione e identificazione dei fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione in dimensione di genere. Una gestione delle Pari Opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, facilitando l'innovazione. Naturalmente il sistema è a disposizione per essere implementato: gli OIV di secondo livello (taluni Enti ci hanno chiesto di sviluppare un percorso insieme non solo di formazione ma anche operativo). A norma dell'art 21 della legge 185/2010 (il c.d. Collegato Lavoro), la Consigliera nazionale di parità ha partecipato alla redazione delle Linee guida dei CUG (Comitati unici di garanzia) e ne monitora la sperimentazione a livello nazionale in collaborazione con i Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione e Innovazione.

A **livello internazionale** la partecipazione attiva, come ufficio nazionale della consigliera di parità, in ambito di gruppi di lavoro della Commissione Europea e a livello di organismi mondiali ci vede impegnati in pareri ed elaborazione di contributi a supporto della strategia condivisa con particolare attenzione alla Direttiva sul lavoro autonomo e sulla riforma dei congedi parentali.

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*.

Si segnalano poi i seguenti contributi: 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 il Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIDU.

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 (attuata dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell’occupazione femminile) al CDIU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d’Europa (settembre 2010). Contributo al CDIU 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.

Per quanto riguarda l’attività dell’anno 2011, l’Ufficio della Consigliera Nazionale di parità ha sviluppato ed implementato i provvedimenti adottati in sede comunitaria, e a ha promosso attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolti, con particolare attenzione all’ampliamento dell’occupabilità femminile secondo le linee e coerentemente con i piani strategici “Europa 2020” e “Italia 2020 Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro” attraverso l’adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi sono stati tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell’attività della Rete nazionale delle consigliere di parità. Le attività future terranno anche presente lo sviluppo della nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 “Road Map sulla parità di genere” che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, ed una serie di azioni chiave, anche nell’ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020.

È in questa ottica che le attività individuate dalla Consigliera Nazionale che prevedono l’utilizzo dei Fondi a disposizione per l’anno 2012 saranno finalizzate all’implementazione di azioni di particolare competenza della Consigliera, riferite alla strategia 2011-2015, quali ad esempio economia di mercato e strumenti di dialogo sociale, contrasto al divario salariale e promozione di politiche attive e promozione dell’uguaglianza oltre i confini europei. Le attività saranno finalizzate a inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere l’obiettivo fissato dall’UE nel Piano Europa 2020, per quanto riguarda l’occupazione femminile, e di sostegno all’orientamento delle giovani sia negli istituti scolastici che nella formazione professionale. La Consigliera Nazionale partecipa anche alla stesura dei documenti utili per l’evento della Commissione inerente il Dialogo sull’Uguaglianza di Genere annuale che vede la partecipazione del Parlamento Europeo, del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia. Nel mese di novembre partecipando a Berlino alla *Peer Review* sugli effetti dei percorsi lavorativi delle donne sulle pensioni, come ci ha suggerito anche la UE abbiamo aderito all’iniziativa che conduca ad una riflessione concreta sulla riforma previdenziale.

Proposte operative :

Si segnalano alcuni adempimenti, già previsti nella legislazione vigente, che attendono attuazione:

- a) nel c.d. Collegato lavoro (L. n. 185/2010) all’articolo 46 è prevista una norma di delega da esercitare entro 24 mesi dall’entrata in vigore della legge stessa. Poiché è già trascorso quasi un anno sarebbe il caso di promuovere gli atti necessari a dare corso alla materia. Si tratta, in pratica, della riforma degli ammortizzatori sociali, per la quale il citato articolo 46 riprende sostanzialmente una norma già contenuta nella L. n. 247/2007, varata dal governo Prodi nella passata legislatura. Vi è quindi una base bipartisan da utilizzare, molto utile in questa fase politica. Per quanto riguarda l’occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri molto articolati che abbracciano l’intera materia dai regimi di orario ai rapporti di

- lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere;
- b) sarebbe il caso di valorizzare e sviluppare il citato avviso comune sulla conciliazione. Avendo avuto un'ampia condivisione ad opera delle parti sociali potrebbe rappresentare un'azione adeguata per l'attuale fase politica;
 - c) la legge di stabilità contiene alcune norme a favore dell'occupazione femminile (incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro) che sarebbe opportuno mandare a regime al più presto.

Si segnalano di seguito alcune ipotesi di lavoro:

- a) Sempre la legge di stabilità consente alle Regioni di escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista, come è noto, una forma di detassazione e di decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili sarebbe il caso di esaminare la possibilità di estendere un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile. Magari limitatamente a talune regioni svantaggiate e in via sperimentale;
- b) Esiste nel Paese un ricco ventaglio di esperienze di c.d. welfare aziendale che si esprime con una gamma molto ampia di tutele e prestazioni, ben oltre le tradizionali forme di previdenza complementare e di previdenza sanitaria integrativa. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi che, sia pure in modo frammentato e particolare, ne favoriscono lo sviluppo. Come sappiamo, è aperta la questione del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche la possibilità di conseguire il pareggio di bilancio nel 2013. Forse, piuttosto che intervenire sui redditi delle persone e delle famiglie, sarebbe opportuno immaginare forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi in una logica di sussidiarietà, incentrata nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione particolare ai problemi e alle soluzioni della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
- c) Con l'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mdl e adottate nelle aziende con impatti sulla occupabilità. Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'Osservatorio è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mdl. È da una analisi degli strumenti (CIG-CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle camere di Commercio, di clic lavoro, nascita di nuove aziende-ecc) che si costruisce il circuito virtuoso della tenuta e rilancio degli strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato chiede; contratti di apprendistato. L'Osservatorio Nazionale ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione. Utilizzare dunque da subito questo strumento per avviare il confronto sui tavoli di concertazione con le parti sociali e costruire così una Road Map per l'occupabilità femminile e giovanile
- d) Rispetto al problema relativo alle cd Dimissioni in bianco e quindi ad una norma che ne possa contenere e disincentivare l'uso, il Tavolo tecnico composto da Consigliere e Ispettori del lavoro che producono il Rapporto annuale sulle motivazioni delle dimissioni, ha elaborato una bozza di proposta di soluzione in via amministrativa. Il Ministro Fornero si è impegnata a risolvere la delicata questione.

Ultime due considerazione frutto di opinioni sulle quali è utile riflettere.

La proposta di una tassazione differenziata per genere ha sicuramente il merito di porre all'attenzione dell'opinione pubblica un tema davvero centrale per il nostro Paese per i problemi occupazionali sopra riportati. La carenza di occupazione femminile in termini di sviluppo e produttività, si traduce anche in una compressione della crescita del PIL. In meridione ben poco potrebbe una tassazione differenziata per genere in quanto il problema non è tanto quello dell'offerta di lavoro femminile quanto, semmai, la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di reali opportunità di impiego nella economia regolare. Il diritto comunitario della concorrenza, in materia di contratti di formazione e lavoro, prevede una nozione di aiuto di Stato non solo assai ampia, ma anche insensibile alle finalità sociali dell'intervento. Lo stesso principio di parità di trattamento retributivo tra uomo e donna, sancito dal Trattato istitutivo della Comunità Europea, paventa il diffondersi di forme di dumping sociale legate ad un più basso costo del lavoro femminile. In Italia il contratto di inserimento al lavoro, si è mosso con particolare cautela, riservando, anche nella recente legge di stabilità, una riduzione differenziata per genere della aliquota contributiva alle sole donne disoccupate residenti in aree del Paese che registrano un rilevante divario occupazionale tra uomini e donne conformemente a una lettura estensiva del regolamento comunitario vigente in materia di aiuti di Stato. Il problema, è bene ricordarlo, è una conseguenza dalla debolissima esperienza in materia di legislazione sulle pari opportunità tra uomo e donna. L'attuale normativa di sostegno alla occupazione femminile presenta limiti e rari interventi non finalizzati a migliorare il mercato del lavoro in generale e anche quello della possibile occupabilità femminile. Sicuramente la strategia degli incentivi può sostenere in particolare situazione di emergenza per il mercato del lavoro, ma è necessario affrontare i problemi strutturalmente e quindi con politiche di sostegno alla famiglia, accesso all'istruzione e formazione professionale, le politiche del lavoro, sociali. misure di sviluppo dei servizi alla persona.

La questione di un modello virtuoso di sussidiarietà.

Con la crisi il Terzo Settore deve fare la vera scommessa su se stesso. Ma sono assolutamente in sintonia con Stefano Zamagni quando nella crisi **vi coglie una grande opportunità. Il Terzo Settore può diventare fundraiser di se stesso. Cercare le risorse dove in realtà ci sono, quindi nella business community.** Una ricerca recentissima ha dimostrato che **il 70% degli imprenditori ritiene strategico puntare sul welfare aziendale nei prossimi anni.** Il terzo settore deve lavorare per favorire l'emersione di questa tendenza.

Si può puntare sul tema delle disuguaglianze in relazione al federalismo fiscale. La questione delle disuguaglianze dei territori oggi è una questione cruciale anche per il Terzo Settore. Se prendiamo in esame le differenze Nord-Sud possiamo vedere che dopo un riavvicinamento avvenuto negli anni Sessanta-Settanta a partire dagli anni Ottanta la forbice abbia ripreso ad allargarsi. Il fattore grave di questo fenomeno sta nella sua causa, che non è principalmente economica ma di progressiva erosione del capitale istituzionale.

Sino ad oggi l'impegno del terzo settore è andato tutto nella direzione della costruzione del capitale sociale. Ma oggi il rischio vero è che questo lavoro vada in rotta di collisione perché si trova davanti un livello istituzionale sempre più inadeguato. **Il Terzo Settore deve fare un salto accettando questa responsabilità, cioè quella della ricostruzione di un capitale istituzionale affidabile.**

Questa è la sfida chiave del federalismo. Perché mentre a Nord il livello istituzionale tiene, a Sud siamo in una situazione drammatica. Viene così pregiudicata qualsiasi dinamica sussidiaria, soprattutto nella **prospettiva di quella sussidiarietà circolare in cui i tre soggetti – pubblica amministrazione, privato sociale e imprese – integrano la loro azione non solo al livello della gestione ma anche in quella della progettazione.**

La Regione Lombardia, con una delibera del gennaio scorso, ha preso la sussidiarietà circolare come riferimento. Un fatto molto significativo, che però pone ancor più in evidenza quale sia la vera forbice che si sta aprendo tra Nord e Sud.

Il Terzo settore deve puntare su alcune questioni : innanzitutto sulla questione della rappresentanza, che deve avere un'adeguata capacità di progettazione e poi deve saper leggere i desideri dei rappresentati. Poi deve uscire dalla logica degli interventi troppo settorializzati. E **superare la logica del “chiedere”**. Del Terzo settore poi è necessario essere consapevoli che non se ne può fare a meno. Per **tre motivi**. Primo, perché **possiede le informazioni sui bisogni**, come nessun ente pubblico. Secondo, perché **grazie alla sua capacità relazionale conosce meglio i metodi di soluzione**. Terzo, perché è **in grado di valutare i servizi**. Infatti l'efficacia vera la stabilisce l'utente, non l'erogatore.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
gennaio 2012