



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



Alcune riflessioni sulla Legge «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita»

di Alessandra Servidori

* Sicuramente il procedimento accelerato della legge ha sacrificato la discussione nelle Commissioni, nonché la presentazione di emendamenti in modo da consentire un'approvazione in tempi rapidi e permettere al Presidente del Consiglio di partecipare al Consiglio europeo del 28 giugno scorso con la riforma approvata.

La riforma, è articolata e complessa e tocca molti aspetti del mercato del lavoro ma d'altronde siamo consapevoli che vi sono ragioni che hanno indotto il Governo a scegliere una strada più difficile di altre, cioè quella del disegno di legge.

Peraltro vi è stato un dialogo con le parti sociali, con la Commissione lavoro del Senato e Camera con molta discussione che non è mai stata ideologica ma è sempre stata pragmaticamente sui problemi veri del nostro mercato del lavoro.

Alcuni obiettivi prevalenti li sottolineiamo perché rappresentano passaggi importanti per la riforma.

* La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro, inclusivo e dinamico: un mercato che non esclude o non marginalizza. Oggi noi abbiamo un mercato del lavoro fortemente segmentato, con segmenti deboli che sono importanti segmenti della popolazione come i giovani, le donne e anche i lavoratori anziani. Quindi, un mercato che presenta questo tipo di segmentazione è un mercato che tende a escludere e non a includere, e si è proposto di cercare di correggere le caratteristiche dell'attuale regolamentazione.

* L'altro obiettivo che si propone di raggiungere è un mercato del lavoro più dinamico; la dinamicità di un mercato si misura sotto diversi profili ma in particolare nella rapidità delle transizioni; deve essere **più facile passare dal mondo della formazione al mondo del lavoro**, non deve essere richiesto un anno o un anno e mezzo o anche due o più per entrare, una volta usciti dalla formazione, nel mondo del lavoro, ma deve anche essere più rapida la transizione fra lo status di disoccupato e quello di occupato, e questo significa non puntare sulla tutela del posto di lavoro e sulla garanzia di quel particolare posto di lavoro ma puntare sulla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro, che coinvolge la flessibilità in entrata e di quella in uscita, che tocca l'occupabilità delle persone. Significa che si deve recuperare capitale umano se è stato per qualche motivo sprecato o non utilizzato in maniera adeguata, in modo da poterlo valorizzare sul

mercato. **Significa formazione, professionalità, conoscenza e competenza, per questo l'apprendistato** come modalità normale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e per questo bisognerà insistere in fase di applicazione sul concetto di formazione permanente vissuta come adeguamento delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori in un mondo che comunque cambia molto rapidamente.

* Nessuno ha mai giudicato questa riforma perfetta e la seria consapevolezza dei problemi e l'intenzione di risolverli in maniera pragmatica è quello che può permettere anche al nostro Paese di acquisire nuovi traguardi in tema di occupazione. Alcune prassi che riguardano la flessibilità in entrata andranno applicate testandone l'impatto e integrandone le norme legate alle forme contrattuali contrastando le aree di precarietà e sostenendo la flessibilità, valore per le imprese, la flessibilità fattore della produzione che non significa penalizzare l'impresa, perché si ha consapevolezza che è dall'impresa viva, produttiva e con prospettive, e non dai sussidi pubblici che viene il lavoro buono. Lo stesso atteggiamento pragmatico ha condotto alla revisione dell'articolo 18 non visto né interpretato in chiave ideologica. Si è cercato di favorire la conciliazione, su cui la buona volontà e le energie di molti dovranno esercitarsi, perché è importante che, se c'è una ragione oggettiva per cui un posto di lavoro non è più vitale, impresa e lavoratore siano messi nella condizione di accordarsi. La conciliazione è un elemento forte, ma non sempre la conciliazione è la strada prescelta e quindi c'è il processo. Di nuovo vivono a criteri di pragmatismo, ma al tempo stesso di salvaguardia dei veri diritti, come il diritto a non essere licenziati per ragioni discriminatorie. Tuttavia ragioni economiche e disciplinari per un licenziamento sono anche riconosciute e l'idea che vi possa essere una compensazione di tipo monetario per un licenziamento nel provvedimento è perseguita, in maniera equilibrata. Questo avvicina la legislazione del nostro Paese a quella di altri Paesi.

* Importante è il tema del **contratto di lavoro prevalente, incentrato sull'apprendistato**, che già esiste ed è stato normato. La riforma parte dalla consapevolezza e dal riconoscimento dell'importante lavoro già svolto su questo tema. L'apprendistato quindi come un vero percorso di formazione professionale del lavoratore che deve avere una sorta di riconoscibilità in modo che, se il lavoratore non è confermato alla fine del percorso di apprendistato, possa utilizzare le competenze acquisite per cercare un altro lavoro. Questo richiede cambiamenti nei meccanismi formativi, richiede dei formatori che siano veramente in grado di formare - richiede che vi sia incisività nei percorsi di formazione e riconoscibilità, ossia una forma di certificazione.

L'apprendistato implica delle decontribuzioni e, quindi, presenta per l'impresa un vantaggio economico. L'apprendistato è confermato, ma con una valenza in cui **la formazione viene prima e la minore onerosità è il secondo punto: se l'impresa dà formazione, è riconosciuta come un'impresa che, facendo formazione, fa investimento in capitale umano ed aiuta il mercato del lavoro a rendere i giovani un po' più strutturati, e questo viene riconosciuto con un minor costo del lavoro**. Dunque il percorso tipico di ingresso nel mercato del lavoro, nelle diverse articolazioni che oggi l'apprendistato presenta. La richiesta di stabilizzazione va esattamente in coerenza con quanto previsto: se l'apprendistato è vera formazione, diventa per il datore di lavoro la convenienza a stabilizzare. Infatti, se l'impresa forma qualcuno, ha poi tutto l'interesse a non lasciarselo scappare, ma a confermarlo e cioè una stabilizzazione degli apprendisti.

* Importante è il tema degli ammortizzatori sociali, tema di grande avvicinamento alle normative europee. Vi è una riduzione della durata, che viene ovviamente scandita nel tempo, in modo da riconoscere che oggi siamo in una recessione e che questa recessione non terminerà, verosimilmente, nei prossimi mesi. Si tiene conto di questo con una transizione che va fino al 2017 e che, quindi, riconosce l'istituto della mobilità, sia pure in contrazione fino al 2017.

Il punto centrale è l'ASPI (cioè Assicurazione sociale per l'impiego, e sottolineo per l'impiego e non per la disoccupazione) un istituto fatto per attivare i lavoratori e per dare agli stessi lavoratori una percezione visibile che se perdere un posto di lavoro è un problema vitale, la società non lascia soli e cerca di sostenere nella ricerca e naturalmente nell'accettazione di un altro contratto di lavoro. Questo tipicamente avviene all'estero. **Le politiche attive si occupano della occupabilità** delle persone e cercano di evitare che le persone, i lavoratori, si possano accontentare di una situazione che implica un mero trasferimento monetario magari prolungato nel tempo ma che non dà nessuna prospettiva di sbocco occupazionale.

* Tutta la parte delle politiche attive andrà declinata in maniera molto attenta e molto articolata, con una grande sinergia fra le regioni che sono preposte a questo e lo Stato centrale che dovrà dare indicazioni su requisiti minimi. Si registra un eccesso di variabilità, sicché abbiamo alcune regioni presentano standard di eccellenza comparabili con i migliori standard europei e regioni nelle quali invece le politiche attive sono semplicemente ignorate, e si limitano ad un trasferimento monetario alle persone che hanno perso un posto di lavoro e non riescono a trovarlo. Quindi il passaggio dalle politiche passive alle politiche attive è nuovamente uno dei passaggi cruciali che sono individuati dalla riforma.

* Il tema del lavoro femminile sul quale lo stesso Ministro avrebbe desiderato intervenire maggiormente, ma è sacrificato in quanto si sono avuto stretti vincoli finanziari. Il Paese oggi non è in grado di soddisfare tutte le domande che possono venire anche dai segmenti del mercato del lavoro oggi più in difficoltà. Quindi la nostra situazione occupazionale femminile, che richiede cambiamenti anche importanti di tipo culturale, richiederebbe soprattutto servizi in modo che il lavoro di cura dei bambini, degli anziani, dei disabili, che oggi è prevalentemente addossato alle donne, sia invece distribuito su centri che dispensano questi servizi in maniera efficiente come avviene in altri Paesi. Questa è una strada che sicuramente bisognerà intraprendere, nuovamente con lo scopo di avvicinare il nostro Paese alle migliori pratiche europee, ma non era possibile oggi né trovare le risorse finanziarie né trovare un percorso rapido per fare in modo che i servizi, oggi largamente carenti in molta parte del Paese potessero diventare invece effettivi ed efficienti a partire già dall'anno prossimo. Comunque la riforma affronta l'argomento, e in modo concreto.

Per quanto concerne **la tutela della famiglia e delle pari opportunità**, la riforma, partendo dal presupposto che la mancanza e il costo elevato dei servizi di supporto nelle attività di cura rappresentano un ostacolo per il lavoro a tempo pieno e l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, richiama (si tratta di in primo luogo interventi previsti, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, dal DDL di riforma del mercato del lavoro):

- l'introduzione di un *voucher* per la prestazione di servizi di *baby-sitting*;
- l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio;

A questo proposito va segnalata, con riguardo ai voucher, la necessità, di un apposito regolamento di governance dell'accreditamento delle cooperative prestatrici d'opera dei servizi, nonché della fruizione, magari tenendo conto che la platea a cui sono destinati potrebbe comprendere anche (in una accezione più ampia della loro funzione) oltre al sostegno alla maternità anche quello per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti.

Ancora a proposito del congedo per paternità va notata la modifica delle norme sul sostegno alla genitorialità, con l'obbligo di astensione di 1 giorno per il padre e la facoltà di astenersi per ulteriori 2 giorni in accordo con la madre e in sua sostituzione. *E' un primo importante passo verso una cultura della condivisione della cura tra genitori e figli che anche in Europa è all'attenzione di una direttiva che prevede periodi di congedi del padre più ampi, a condizione che il contesto economico delle risorse in materia di politiche del welfare, trovi l'accordo tra i paesi comunitari,*

che, come è noto, non sono tutti decisi a procedere in tal senso e ne sia consentito il relativo stanziamento, tenuto conto delle politiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa.

Per quanto riguarda il contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, le procedure previste, al di là di una certa loro laboriosità, si muovono nel solco di quanto disposto in via amministrativa dal precedente governo e, pertanto, possono valorizzare e rafforzare processi già avviati ed in vigore, senza disperderne i risultati. Confermo la sollecitazione per il riconoscimento di un ruolo delle consigliere di parità territoriali, se non altro a livello delle procedure di tutela che la lavoratrice discriminata può effettuare. *Ritengo ragionevole valorizzare il contributo che le consigliere di parità possono fornire sia in forza del ruolo antidiscriminatorio già attribuito loro per legge, sia nell'ambito della redazione del Rapporto annuale che l'Ufficio predispone in collaborazione con gli ispettori del lavoro proprio sul tema delle dimissioni. Si tratta di rendere il comma 16 dell'articolo 4 operativo prevedendo dopo le parole <competente per territorio> le parole <ovvero presso le sedi degli Uffici territoriali della Consigliera di parità>.* La legge alla lettera f) dell'articolo 1 intende promuovere <una maggiore inclusione delle donne nella vita economica>. Per dare corpo e consistenza a questo obiettivo è utile valorizzare, nella strumentazione individuata, alcune <buone pratiche> organizzate in questi anni dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità tra cui evidenzio in particolare la raccolta di accordi contrattuali, nuove e buone prassi **dell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione** in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità secondo le disposizioni e le indicazioni del Piano Italia 2020. Si sono analizzate e tuttora si selezionano oltre 2000 accordi pervenuti sia dalle direzioni provinciali del lavoro che dalle organizzazioni datoriali e sindacali in merito alle politiche di flessibilità e produttività organizzativa che valorizzano la conciliazione e il bilanciamento vita/lavoro. Fondamentali sono le prassi che sviluppano le norme in materia di politiche attive ancorandole ai provvedimenti di recente emanazione; l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle lavoratrici come previsto nel cd collegato lavoro, nella legge di stabilità, nel decreto c.d. Salva Italia, e quindi nell'apprendistato e nel salario o premio di produttività con le defiscalizzazioni previste; nelle misure per il lavoro pubblico, sempre a cura dell'Ufficio della Consigliera, dove si è individuato il fondamentale criterio per la valutazione delle performance in dimensione di genere, nonché nei nuovi procedimenti in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro a seguito del TU81/2008 e successivi regolamenti attuativi. Si ricorda **la Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro**, parte integrante dell'Osservatorio, sottoscritta da oltre 300 grandi e piccole aziende per oltre un milione di addette/i lanciata già nel 2008 e oggi sviluppata con grande determinazione su tutto il territorio nazionale che nei suoi dieci punti richiama una batteria di strumenti da adottare sui luoghi di lavoro pubblici e privati, peraltro individuati concordemente con le OOSS, che rappresentano un patrimonio già a disposizione di tutti per dare impulso alla contrattazione di secondo livello e quindi alle politiche di valorizzazione delle risorse umane con particolare attenzione alle lavoratrici.

A questo proposito chiudo con un auspicio: bisogna impegnarsi da subito per individuare i regolamenti attuativi previsti nell'articolato e per costruire e **progettare un sistema di monitoraggio** della riforma anche in dimensione di genere. Sono convinta che faremo un buon lavoro perché il monitoraggio serio, articolato e tempestivo, fatto su basi scientifiche è garanzia per testare se un risultato è stato raggiunto o in quale misura non sia stato raggiunto, anche per la questione di genere, come peraltro anche l'unione Europea e non solo ci raccomanda e indica come strategia.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità