



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



I recenti interventi normativi a sostegno di occupazione, crescita e competitività del mercato del lavoro.

Una lettura di genere.

Convegno Fondazione Marco Biagi
Modena, 25 gennaio 2013

La riforma del mercato del lavoro in ottica di genere

Alessandra Servidori

Quando è stato organizzato questo incontro non era ancora partita la macchina elettorale e in un convegno come questo se parliamo di welfare e donne e norme e futuro prossimo non possiamo non portare anche un contributo di riflessione su siamesi provvedimenti agganciati alla Legge Fornero, e dunque parte integrante di un nuovo sistema di welfare.

Premessa e ragionamento e naturalmente gettiamo lo sguardo oltre ...

***La riforma delle pensioni** si è ispirata a criteri di equità intergenerazionale grazie all'estensione pro rata del calcolo contributivo, ha completato l'armonizzazione del sistema, messo in sicurezza la previdenza dei liberi professionisti, promosso il superamento delle pensioni di anzianità (che rappresentavano l'anomalia italiana nel contesto europeo tanto da essere oggetto della lettera della Bce del 5 agosto 2011). Queste scelte di riordino hanno comportato dei problemi per la fase di transizione: problemi che il Governo ha affrontato garantendo a 130mila c.d. esodati (lavoratori in mobilità, in prosecuzione volontaria, sottoscrittori di accordi di esodo incentivato, ecc.) di andare in pensione (nel 2013 e nel 2014) sulla base delle previgenti regole ed istituendo, nella Legge di stabilità per il 2013, un apposito Fondo a salvaguardia dei casi che si presenteranno negli anni successivi. Il Governo ha altresì avviato a soluzione il problema delle c.d. ricongiunzioni onerose, ereditato dal precedente esecutivo: un problema che aveva costretto decine di migliaia di lavoratori/lavoratrici a sostenere oneri insostenibili per poter ricongiungere versamenti contributivi presso diversi Enti e regimi.

***La riforma del mercato del lavoro**, pur muovendosi su di un terreno delicatissimo anche in conseguenza degli effetti della crisi economica, ha promosso un migliore equilibrio tra le regole dell'assunzione e quelle della risoluzione del rapporto di lavoro, correggendo gli abusi nell'adozione dei c.d. rapporti flessibili e rendendo meno rigida la disciplina del licenziamento

individuale, senza che ciò abbia comportato un abbassamento delle tutele contro i licenziamenti discriminatori e immotivati. Da segnalare, oltre al riconoscimento di nuovi diritti, la riforma degli ammortizzatori sociali che giaceva inevasa in Parlamento da almeno tre legislature.

Quindi noi dobbiamo cercare di avere una visione di insieme

Nel disegno posto alla base delle due riforme vi era, tra gli altri aspetti economici e sociali, il proposito interrompere il meccanismo di mettere il sistema pensionistico (tramite l'accesso precoce al trattamento di anzianità assunto quale sbocco e prosecuzione di un percorso di anni all'interno della rete degli ammortizzatori sociali e degli incentivi alla risoluzione consensuale del rapporto) al servizio dei processi di riconversione e ristrutturazione produttiva. Una prassi, a lungo abusata ma divenuta insostenibile, perché in palese contrasto con l'esigenza di elevare l'età pensionabile effettiva, di garantire un minimo di equilibrio nei sistemi pubblici a ripartizione (in conseguenza dell'evoluzione delle dinamiche demografiche e delle loro ricadute sul mercato del lavoro), nonché di assicurare che i risparmi sulla spesa pensionistica concorrano al risanamento dei conti pubblici. Sulla sponda opposta a quella dell'intervento sull'età pensionabile si trova l'istituzione dell'Aspi, che, a regime, semplificherà e ridurrà i periodi di copertura degli ammortizzatori sociali. Ecco dunque i temi cruciali delle riforme perché la sfida riformista potrà reggere soltanto alla condizione di un vero e proprio **salto di qualità nel campo delle politiche attive**, in proficua collaborazione con gli operatori pubblici e privati che fanno del placement una mission di funzione o d'impresa. Per coloro che perdono il lavoro in età matura la sola alternativa non dovrà più essere quella di trascorrere alcuni anni, prima in cassa integrazione poi in mobilità (ovvero a consumare un'extraliquidazione) in attesa di poter accedere alla pensione, in età inferiore ai 60 anni. Chi resta disoccupato, da **anziano**, dovrà poter avere **un'altra opportunità per rientrare nel mercato del lavoro**, potendo contare nel frattempo su di un sistema di ammortizzatori sociali che non si limiti ad assicurare un reddito, ma sia funzionale alla promozione di un adeguato re-impiego.

Se creare più posti ed occasioni di lavoro rappresenta l'ambizioso traguardo dei prossimi anni, occorre, tuttavia, anche migliorare la qualità del lavoro. In Italia, la qualità "non buona" del lavoro, come ha sempre affermato e cercato di correggere Marco Biagi con i suoi insegnamenti che erano veramente straordinariamente lungimiranti, è insita nei differenziali occupazionali ma, soprattutto, **nell'ampia fascia di lavoro sommerso, irregolare e clandestino che contribuisce a creare condizioni di esclusione sociale e di sottoutilizzo di capitale umano. Un mercato del lavoro flessibile deve migliorare la qualità, oltre che la quantità dei posti di lavoro, rendere più fluido l'incontro tra obiettivi e desideri delle imprese e dei lavoratori e consentire ai singoli individui di cogliere le opportunità lavorative più proficue, evitando che essi rimangano intrappolati in situazioni a rischio di forte esclusione sociale. Ciò induce a sperimentare nuove forme di regolazione, rendendo possibili assetti regolatori effettivamente conformi agli interessi del singolo lavoratore ed alle specifiche aspettative in lui riposte dal datore di lavoro, nel contesto d'un adeguato controllo sociale.**

Una formula ragionevole su cui lavorare è quella di sperimentare **un nuovo tipo di contratto a tempo indeterminato** per i neoassunti, prioritariamente fra certe categorie (giovani, disoccupati di lungo periodo o di età superiore ai 45 anni, invalidi, titolari di precedenti rapporti precari). Un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato più flessibile e meno costoso, che porti al superamento, nel caso del lavoro subordinato, dell'uso improprio dei contratti precari, dando nel medesimo tempo risposte adeguate alle esigenze di flessibilità delle imprese e dei processi produttivi. In questa prospettiva, a fronte di un'assunzione a tempo indeterminato, diventerà

possibile assicurare maggiori tutele, anche in caso di licenziamento, per tanti giovani che oggi ne sono del tutto privi e nello stesso tempo, attraverso l'introduzione di strumenti propri di un sistema di flexsecurity, si darà corso ad esperienze e buone pratiche di promozione del lavoro, prima ancora che di salvaguardia del posto. In questo senso, la proposta includerà anche un progetto di riorganizzazione e irrobustimento dei servizi all'impiego. Ciò a condizione dell'assunzione nei contratti collettivi (anche aziendali) di nuove tipologie di recesso (restando quelle previste per Legge in caso di assenza di previsioni contrattate) e la valorizzazione di forme conciliative e arbitrali, eventualmente gestite anche dagli enti bilaterali (forse l'esperienza più significativa delle nuove relazioni industriali). Sperimentare queste soluzioni appare ormai una scelta obbligata, sempre che le parti sociali abbiano anche in Italia la necessaria determinazione di avvalersi di quanto è loro consentito dall'articolo 8 del Decreto Legge n. 138 del 2011.

L'obiettivo della valorizzazione, come rapporto di lavoro prevalente, del contratto a tempo indeterminato, in un quadro di maggiore flessibilità, mobilità e occupabilità del mercato del lavoro, è diversa dalla proposta del contratto unico a tutela crescente, in quanto si ritengono opportune, perché corrispondenti alla variegata realtà del mercato del lavoro, forme nuove di lavoro autonomo o c.d. parasubordinato, a condizione che non nascondano modalità elusive del rapporto di lavoro subordinato. Quanto più sarà reso meno oneroso e più flessibile il lavoro a tempo indeterminato tanto più sarà possibile contrastare le forme spurie di lavoro autonomo. La flessibilità del lavoro, prima delle sue storture e fuori da queste, è nata e vive per rispondere alla realtà di un mercato e di un tessuto imprenditoriale che ha bisogno di risposte non forzatamente uniformi per affrontare differenti fasi della sua crescita, come pure differenti fasi dell'economia nel suo complesso. E' la sfida di un nuovo sistema di welfare che dovrebbe essere pensato in maniera tale da agevolare e rendere possibile lo sblocco del mercato del lavoro nonché di riunificare il più possibile ciò che l'organizzazione del lavoro tende a distinguere e a separare. Dovrebbe necessariamente diventare il trait d'union di una realtà frantumata, favorendo, nel contempo, la flessibilità del lavoro. Ecco perché diventa necessario promuovere un riequilibrio della spesa sociale dalla copertura dei rischi più tradizionali (vecchiaia, superstiti), a favore invece di altri (formazione, disoccupazione, sostegno al reddito, nuove povertà) ora sacrificati. E' la frontiera del **welfare to work**: un sistema di welfare in grado di riunificare un mondo del lavoro le cui differenze congenite potrebbero esaltare e rendere irreversibile il dualismo ora esistente.

Oggi la legislazione sul rapporto di lavoro è talmente voluminosa, caotica e disorganica, da essere difficilmente comprensibile anche per gli esperti. È possibile e assolutamente necessario, anche per contribuire ad aprire il sistema Italia agli investimenti stranieri, ridurre (con abrogazione e riorganizzazione di centinaia di norme stratificatesi nel tempo) la legislazione di fonte nazionale a un vero e proprio Codice del lavoro integrato sia con il codice civile che con il diritto commerciale composto da un numero limitato di articoli leggibile, comprensibile e tradotto in lingue europee, secondo le linee-guida dettate dall'Unione Europea con il Decalogue for smart regulation (Stoccolma, 12 novembre 2009). Esso potrà essere un "biglietto da visita" molto importante per l'Italia nel mondo, dando l'immediata percezione del suo allineamento ai migliori standard legislativi dei Paesi più avanzati e di una sua nuova capacità di stare nell'economia globale.

Molta attenzione dovrà essere rivolta al monitoraggio previsto dalla riforma Fornero, anche sollecitando degli avvisi comuni delle parti sociali laddove la pratica metta in evidenza delle esigenze di revisione, integrazione e modifica. Va altresì promosso il completamento della riforma attraverso la normativa di carattere applicativo e mediante la contrattazione collettiva laddove siano previste norme di rinvio, come nel caso del lavoro a termine che ha sollevato parecchi problemi in settori contraddistinti dalla presenza strutturale di lavoro stagionale.

Entriamo a gamba tesa nella riforma del lavoro in dimensione di genere, anche con il supporto di materiale che già Maiani ha fornito durante i nostri seminari dedicati agli operatori del mdl.

Diversi sono i provvedimenti emanati nell'ultimo periodo a sostegno dell'occupazione femminile e delle politiche di conciliazione vita lavoro. Di questi, certamente il più rilevante è costituito dalle misure introdotte - su diversi istituti - dalla Legge 92/2012.

La Legge 92/2012 già nelle sue premesse (art. 1 co. 1 lett. f precisa come *“La presente Legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:... promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;...”*) evidenza come **la promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economia sia uno degli obiettivi della riforma** (si ricordi altresì come il Ministro del lavoro, prof.ssa Fornero, ha chiesto ed ottenuto in sede di nomina anche la delega alle Pari Opportunità a cui, si ricorda, nel precedente governo era dedicato un ministero ad hoc).

La Legge 92/2012 affronta il tema dell'occupazione femminile sotto diversi profili che possono essere così sintetizzati:

- 1. Creare un mercato del lavoro equo**, dove anche i soggetti per i quali sono presenti storicamente maggiori difficoltà di inserimento e di consolidamento del posto di lavoro - donne e giovani - possano avere opportunità di lavoro e di crescita che gli consentano di garantirsi standard elevati di occupabilità;
- 2. Eliminare quei comportamenti e pratiche che palesemente discriminano e penalizzano le lavoratrici** (e il riferimento è alle disposizioni sulla convalida delle dimissioni);
- 3. Favorire l'occupazione femminile**, con la riscrittura del sistema di incentivi all'impiego di personale femminile;
- 4. Introdurre nuove disposizioni di conciliazione vita lavoro**, che incidano anche sulla ripartizione dei carichi di lavoro di cura tra i genitori (voucher e congedo per il padre). Quindi, non solo la donna ma la famiglia più in generale è toccata dal processo di riforma.

Vediamo brevemente i principali punti toccati dalla riforma e che interessano le politiche di genere così come descritti sopra:

- 1. Creazione di un mercato del lavoro equo attraverso la riduzione e regolamentazione del lavoro flessibile finalizzato ad evitare abusi e precariato di lunga durata**, attraverso misure che contrastino fenomeni di abuso delle tipologie contrattuali flessibili.
 - I dati (per approfondimenti vedi Instant book della Consigliera Nazionale di Parità) rilevano infatti che vi è un **alta percentuale di donne impiegate con forme di lavoro flessibili** (analizzando i dati ottenuti dalle comunicazioni obbligatorie di assunzione dal 2010 al 2011 emerge come il ricorso ai contratti a tempo determinato continua a crescere, in particolare per le donne (+2,8%). Anche i contratti di collaborazione

segnano un modesto incremento a favore delle donne (+1,2%), mentre il calo nel ricorso all'apprendistato investe soprattutto i lavoratori (-4,6%). Pertanto, l'occupazione femminile cresce ma soprattutto nel lavoro a tempo determinato e ancor più nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Analizzando il dato con riferimento all'età le rilevazioni effettuate attraverso le comunicazioni obbligatorie di assunzione (o meglio avviamento) si può notare come **le donne restino precarie più a lungo degli uomini**. Guardando all'età il 12,7% delle giovani donne fino a 24 anni sono avviate con contratti di collaborazione; i loro colleghi uomini della stessa età sono il 7,4%. Ciò sembra indicare **la tendenza delle lavoratrici a raggiungere una stabilità contrattuale in età più avanzata rispetto ai lavoratori**.

- **Tra le tipologie contrattuali che sono state oggetto di sostanziali cambiamenti si segnalano: il lavoro a tempo determinato** (di cui però già adesso si discute di nuove riforme per correggere alcune disposizioni che ne hanno reso troppo complesso l'utilizzo e hanno finito per premiare il ricorso al lavoro somministrato tramite agenzia (vedi disposizione relativa allo stop and go tra un contratto e l'altro); **il lavoro intermittente** (la cui nuova modalità di comunicazione del ricorso alla prestazione lavorativa ne ha senza dubbio alcuno ridotto l'utilizzo), **le collaborazioni coordinate e continuative a progetto** (nell'ottica di ridurre ulteriormente, dopo le prime importanti modifiche apportate dal Dlgs. 276/2003, il ricorso improprio a questo istituto quale sostituto economico e con vincoli normativi ridotti del lavoro subordinato), **le associazioni in partecipazione** (si pensi al caso Golden Lady, che occupa, a tutt'oggi, 1200 lavoratrici, tutte con questa tipologia contrattuale) e **le prestazioni occasionali di carattere accessorio**. Tutte le modifiche apportate vanno nella direzione di ridurre il ricorso improprio a tipologie flessibili;

2. Condotte discriminatorie. La riforma si è concentrata in particolare al contrasto del fenomeno delle **dimissioni in bianco**, prassi questa conosciuta da tempo dal nostro ordinamento tanto che già erano stati posti forti vincoli in due ipotesi particolari della vita della lavoratrice. Il riferimento è alle dimissioni in caso di matrimonio (per le quali, dalla pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dallo stesso, la lavoratrice è tenuta a convalidare le proprie dimissioni presso la DTL competente pena la loro nullità) e nel periodo di tutela per maternità (dalla data del concepimento fino ad un anno di età del figlio - 3 anni, dopo la L. 92/2012 - la lavoratrice è tenuta sempre alla convalida presso la DTL competente). Negli ultimi anni però questa pratica - causa anche la crisi e il permanere di una legislazione rigida e costosa in tema di licenziamenti individuali - ha finito per interessare anche il personale maschile.

- **Un primo tentativo di intervento, che riguardava la generalità dei lavoratori, era stato fatto anche nel 2008**, quando la L. 188/2007 aveva introdotto una procedura di convalida delle dimissioni per via telematica (è stata operativa dal 5 marzo 2008 - Decreto Interministeriale 21 gennaio 2008 - al 25 giugno 2008 - D.L. 112/2008). **La norma è stata abrogata dopo pochi mesi in quanto aveva evidenziato difficoltà applicative notevoli;**
- **I punti di forza della nuova disciplina introdotta con la L. 92/2012, invece, sono la semplicità con cui la convalida può essere effettuata** (diverse sono le modalità con cui

la/il lavoratrice/ore può esprimere il doppio consenso che rende di fatto efficace le dimissioni), **il fatto che non riguardi solo le dimissioni bensì anche le risoluzioni consensuali e il rafforzamento della tutela in caso di maternità/paternità.** L'articolo 4 co. 22 della L. 92/2012, infatti, estende fino al terzo anno di vita del bambino la tutela già esistente in tema di convalida di dimissioni e fa un ulteriore passo avanti, prevedendo l'applicazione della medesima tutela anche al padre, indipendentemente dal fatto che usufruisca o meno di congedi per il figlio. Si ricorda altresì come la L. 92/2012 - pur avendo introdotto modifiche alla tutela in caso di licenziamento individuale, modificando in parte l'art. 18 della L. 300/70 - ha lasciato invece invariato l'impianto normativo per ciò che concerne i **licenziamenti discriminatori**, che continuano quindi a godere della più ampia e forte tutela della reintegra indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dal datore di lavoro.

3. Incentivi per il rilancio dell'occupazione femminile. La riscrittura di un quadro omogeneo di regole per gli incentivi all'occupazione (vedi art. 4, commi 12-15) e **la riconduzione a due modalità di assunzione incentivata per il personale femminile** sono senz'altro da accogliere con grande positività (art. 4, co. 11). La L. 92/2012 ha infatti messo ordine in un sistema complesso - fatto di una stratificazione convulsa di provvedimenti e il ritardo cronico nella pubblicazione dei decreti necessari per l'individuazione delle zone ad alto tasso di disoccupazione femminile - che nel tempo aveva portato ad uno scarso utilizzo dei meccanismi individuati per il rilancio dell'occupazione femminile (vedi contratto di inserimento, poi abrogato dalla L. 92/2012). **Adesso il minimo comun denominatore è la semplicità e la immediata applicabilità di almeno uno dei provvedimenti.**

4. Vediamo in sintesi il provvedimento. Sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione di donne con contratto a tempo determinato e indeterminato di:

- **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18, lettera e, del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. **La norma non è ancora applicabile in mancanza di decreto attuativo.**
- **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.** La norma è entrata in vigore dal 1 gennaio 2013.

Gli sgravi sono concessi nella misura del 50% del carico contributivo a cari del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, e in caso di trasformazione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto a termine. In caso di assunzione iniziale a tempo indeterminato la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro si ha per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Sempre come **strumenti di incentivo all'occupazione** - non legati ad un provvedimento attuativo della L. 92/2012 - nell'ottobre del 2012 (Decreto 5/10/2012, pubblicato in G. uff. il 17/10/2012) è stato emanato un decreto a firma del Ministro del Lavoro che - dando attuazione alle disposizioni di cui alla L. 214/11 - ha previsto l'istituzione di un **Fondo per il finanziamento di interventi finalizzati all'incentivazione di rapporti di lavoro stabile oppure di maggiore durata di giovani e donne**. Gli incentivi sono erogati in relazione alle seguenti casistiche:

- trasformazione dei contratti a tempo determinato di giovani e di donne, in contratti a tempo indeterminato;
- stabilizzazioni, con contratto a tempo indeterminato, di giovani e di donne, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi e mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro;
- assunzione a tempo determinato di giovani e di donne con orario normale di lavoro con incremento della base occupazionale.

Le stabilizzazioni devono riguardare giovani fino a 29 anni (30 anni non compiuti) e donne, indipendentemente dall'età anagrafica, assunti o stabilizzati nel periodo compreso tra il 17 ottobre 2012 e il 31 marzo 2013 (n.b. i fondi a disposizione sono stati esauriti in meno di due settimane, segnale evidente di come la misura ha colto nel segno).

Si segnala poi come in linea di continuità con il decreto citato, la **Legge di Stabilità** (co. 252) conferma l'impianto del decreto del 17 ottobre, attraverso **l'introduzione nell'art. 4 della Legge n. 92/2012 di un nuovo comma, il 12 bis**.

5. Politiche innovative di conciliazione vita lavoro.

- L'articolo 4 al comma 24 prevede - in via sperimentale per il triennio 2013/2015 - l'introduzione di **un giorno di congedo di paternità obbligatorio per il padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio**. Inoltre, nello stesso periodo, il padre può astenersi, in sostituzione alla madre, per 2 giorni anche continuativi, in relazione al periodo di astensione obbligatoria. (Si segnala come misure analoghe sono previste in ordinamenti quali la Svezia, paese a cui spesso guardiamo come modello, dove il congedo obbligatorio per il padre era inizialmente di 10 giorni dopo la nascita, mentre attualmente - su 390 giorni di congedo complessivo per i coniugi - il padre può optare per 60 giorni, in alternativa alla madre).
- Un'ulteriore misura di carattere sperimentale e innovata è la possibilità, concessa alla sola madre lavoratrice (e in questo caso si segnala come anche il padre unico genitore o unico affidatario dovrebbe - a parere di chi scrive - essere destinatario di questa disposizione), di ricorrere, in alternativa al congedo parentale, a **voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati** (art. 4, commi 24-25, L. 92/2012). I voucher possono essere concessi al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici

mesi successivi, e sono da richiedere al datore di lavoro. Il decreto attuativo di questa disposizione è stato sottoscritto dal Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, in data 22 dicembre 2012, ed è ora al vaglio da parte della Corte dei Conti. Questa misura consentirà alle lavoratrici di optare più serenamente per un rientro a tempo pieno al lavoro, senza che questo incida sul bilancio familiare in misura pesante (in quanto il voucher sostiene parte del costo dei servizi di cura) e consentendo altresì di riprendere il percorso professionale e di carriera.

Da questo punto di vista abbiamo una ricchissima banca dati di nuove e buone prassi collocate nell'Osservatorio della Consigliera nazionale di parità che devono essere utilizzate per sviluppare in sintonia e in una formula di miglior utilizzo razionale le risorse che ci sono anche sui territori.

- Sempre nella medesima direzione si segnala un importante novità introdotta di recente con la **Legge di stabilità** che - recependo la Direttiva CE 2010/18, attuativa dell'accordo quadro sottoscritto a livello europeo – con il comma 339 introduce il co. 1 bis all'art. 32 del Dlgs 151/2001 in materia di congedi parentali, affidando alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le **modalità di fruizione del congedo parentale anche su base oraria**, con l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, con un occhio di riguardo, circa le modalità di fruizione, per il personale del comparto sicurezza e difesa, di quello dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico. (resta invariato il termine di preavviso di 15 gg. al datore di lavoro). La norma è pienamente operativa dal 1 gennaio 2013, ma per la concreta attuazione si dovranno attendere le determinazioni delle pattuizioni collettive.

* * *

La direzione intrapresa è verso una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro e con minori distonie (vedi discriminazioni), che però abbia un occhio di riguardo alla componente fondamentale della donna e dell'uomo che è la famiglia. Nella stessa direzione- seppur con una visione più generale non legata specificamente al genere - stanno andando le parti sociali che hanno siglato un importante accordo in data 21 novembre 2012 (cd. **Accordo sulla Produttività**), che segna la linea di indirizzo delle politiche attive per il lavoro per un mercato del lavoro inclusivo e competitivo. Di questo accordo, la riforma Fornero ha anticipato una misura tra quelle richieste, ovvero la fine della sperimentazione della **detassazione dei cosiddetti premi di risultato** (la Legge di stabilità - L. 228/2012 - al comma 481 ha stanziato 950 milioni per l'anno 2013, cui dovrebbero essere aggiunti i 263 milioni già previsti dalla Legge n. 83/2011) e il consolidamento di questa misura come strumento ordinario di miglioramento della produttività aziendale e di incentivo per i lavoratori (vedi art.4 commi 28-29 L. 92/2012).

* * *

PILLOLE DI PROGRAMMA DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO

Come consigliera nazionale ho scelto di tracciare anche quest'anno - come sempre all'inizio dell'anno - un programma di lavoro e delle priorità che saranno la nostra Bussola e il nostro contributo:

A. SEI IDEE FORTI E CONCRETE PER L'AGENDA 2013 DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO

- 1) Bisogna superare l'idea che le politiche di conciliazione riguardino solo le donne, che solo loro abbiano il problema di conciliare il lavoro professionale e il lavoro di cura. Una siffatta convinzione finisce per tutelare gli uomini a spese della finanza pubblica. Anche nei paesi più avanzati sul piano dei servizi sociali e del riconoscimento dei diritti della donna si sta cambiando strada nel tentativo di favorire la crescita del lavoro di cura da parte degli uomini per un maggiore equilibrio all'interno della coppia in vista di una più ampia partecipazione delle donne alla forza lavoro. Ben due direttive UE chiamano in causa la capacità degli uomini di dedicare più tempo alla cura dei figli: la Direttiva n. 96/34/CE riconosce agli uomini la possibilità di utilizzare il CONGEDO PARENTALE. In Italia la Riforma Fornero (Legge 92/2012) ha introdotto importanti novità e dibattiti ancora in corso. La Direttiva n. 97/81/CE raccomanda ai datori di lavoro di facilitare la fruizione del lavoro PART-TIME. Purtroppo questa direttiva e le iniziative nazionali che ne sono seguite (vedi Avviso comune parti sociali 8 marzo 2011) non hanno ancora dato importanti e diffusi risultati, comunque, considerando che il Part-time non è una scelta ottimale poiché riduce il salario, la contribuzione ai fini pensionistici e la possibilità di avanzamenti di carriera, **i servizi di cura che chiedono le donne vanno sviluppati con forte concentrazione sullo sviluppo del principio di sussidiarietà pubblico/privato.**
- 2) **FONDO SOCIALE EUROPEO.** Il 10% delle risorse disponibili è destinato all'obiettivo del sostegno e della partecipazione femminile al mondo del lavoro: è necessario un impegno interministeriale e interistituzionale per sviluppare insieme attività sulle politiche per l'occupabilità e l'inclusione (vedi il recente Piano del Ministro Barca). Importanti impegni sono stati sottoscritti in ambito Europeo e internazionale dal nostro Governo per alcune priorità: **ridurre gap salariale e retribuzione, contrastare la violenza anche sul lavoro, modificare i percorsi di orientamento e di formazione e sostenere nuovi ambiti lavorativi per i giovani, semplificare l'accesso al lavoro e gli adempimenti, sostenere le piccole imprese femminili e giovanili anche nei percorsi di apprendistato**, utilizzare i fondi FSE anche per VOUCHER di CONCILIAZIONE o VOUCHER di SERVIZI o FORMATIVI (vedi Riforma Fornero e la normativa sull'Apprendistato).
- 3) **Insistere sulla contrattazione di prossimità e sulla diffusione delle nuove e buone pratiche**, prima ancora di ampliare gli spazi di carattere legislativo (**vedi OSSERVATORIO e BANCA DATI della Consigliera Nazionale di Parità, ricco di materiale**).
- 4) **IL WELFARE AZIENDALE E IL BILATERALISMO.** Far entrare gli aspetti della conciliazione e della flessibilità negli accordi sulla produttività e quindi riconoscere loro le previste

agevolazioni fiscali stanziare a questo titolo (molti sono gli accordi interessanti già stipulati).

5) VALUTAZIONE E PERFORMANCE DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Sviluppare e adottare a tappeto il sistema e criterio già sperimentato con OIV e dirigenza della PA per individuare e applicare le Direttive Civit 2012 (Legge 5/2008) su coordinamento scientifico SSPA affidato e svolto dallo Staff della Consigliera Nazionale di Parità.

6) PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO. Sviluppare i moduli e i percorsi formativi previsti dal TESTO UNICO 81 e nei recenti rinnovi contrattuali in dimensione di genere soprattutto per informare delle iniziative a disposizione.

B. PRIORITA': LA QUESTIONE FEMMINILE AL CENTRO DEL SISTEMA. Parole di programma in pillole con uno sguardo anche alle politiche internazionali

Qualsiasi progetto e azione deve comunque agganciarsi alla strategia comunitaria che ha individuato delle priorità nel programma 2013/2015

Pari indipendenza economica = sistema di sicurezza sociale individuale al fine di rafforzare l'autonomia delle donne, parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano attività autonoma; osservanza del diritto di famiglia in ambito Ue in conformità della carta dei diritti fondamentali della Ue; accordo quadro parti sociali congedo parentale incrementando il tasso di utilizzo del congedo da parte maschile; includere le donne nei percorsi formativi verso i nuovi lavori verdi, settori chiave per l'occupabilità; sostenere l'imprenditoria femminile, l'accesso al credito per migliorare lo sviluppo

Pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavori di pari valore = affrontare la questione del divario retributivo, ridurre il divario di pensione; pari valore economico attività di assistenza sociale; sostenere opportunità formative donne immigrate; sostenere la flessibilità e la conciliazione tempo di vita e di lavoro.

Parità nei processi decisionali = Legge CDA, presenza vincolante parità nei posti di dirigenza, parità di presenza nelle trasmissioni televisive, presidenti di commissioni, pari opportunità nelle liste e posizioni elettorali.

Dignità integrità e fine violenza di genere = attuare politiche contro la violenza: percorsi culturali educativi, codici di comportamento, sanzioni penali, programmi di informazione e sensibilizzazione e adozione di misure efficaci, riconoscere la dimensione di genere nella sanità e ricerca scientifica, educazione sessuale e riproduttiva per maschi e femmine, combattere gli stereotipi di genere nei ruoli e rappresentazione dell'immagine femminile per rispetto dignità della donna e valorizzazione ruolo, educazione a contrastare le discriminazioni multiple, sostenere i diritti delle bambine.

Governance = Nell'ambito del quadro finanziario pluriennale della Ue 2014 - 2020 si deve introdurre una prospettiva di genere nella procedura di bilancio Ue così da garantire le risorse

per attività sui diritti delle donne e la parità di genere, compresa la lotta alla violenza contro le donne, e anche in relazione alle politiche nazionali si adeguano le leggi di bilancio dello Stato.

PROPOSTE OPERATIVE

- Istituire la Tabella di marcia per la parità di genere italiana
- Istituire le Commissioni parlamentari di Pari opportunità

GENNAIO 2013

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità