



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



Alessandra Servidori- Consigliera Nazionale di parità- NAPOLI 12 Giugno 2010

POLITICHE ATTIVE prima di tutto .

I NOSTRI OBIETTIVI :

DIRITTO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO
DIRITTO ALLA CONOSCENZA E FORMAZIONE
DIRITTO ALL'OCCUPABILITA' e GIUSTA REMUNERAZIONE

Serve una inversione di marcia per rendere effettiva la politica antidiscriminatoria novellata nel Testo di recepimento della Direttiva 2006/54 . Solo con la conoscenza aggiornata delle norme e l'uso degli strumenti a disposizione del dialogo sociale si innesca il processo di sviluppo delle politiche attive per l'occupazione femminile come strumenti di prevenzione dell'esclusione dal mercato del lavoro.

OTTO sono gli ambiti di riferimento.

1 -La Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni -Parità tra donne e uomini — 2010(COM(2009)694)e il Parere del Comitato Consultivo sulle Pari Opportunità sul futuro delle politiche per l'uguaglianza di genere dopo il 2010 e sulle priorità per un possibile quadro di riferimento futuro per la parità tra uomini e donne , approvato lo scorso 29 gennaio dalla Commissione,il documento sottoscritto dai 20 ministri del lavoro a Washington meno di un mese fa . In tutti i documenti si traccia, tra le altre, la strategia di potenziamento comunitaria creando sinergie con la politica economica e le politiche attive di pari opportunità per la crescita dell'occupazione anche ,per ridurre i divari tra uomo e donna in termini occupazionali, salariali, accesso e permanenza nel mercato del lavoro con particolare attenzione ai provvedimenti di politiche attive che i vari paesi membri UE adottano ed in un'ottica di prevenzione antidiscriminatoria e di esclusione dal mdl. La situazione economica in cui ci troviamo ad operare comunque naturalmente contestualizza anche le nostre priorità in materia di politiche per

l'occupabilità femminile in quanto facciamo i conti con la generale situazione del mdI : il Governo ha accelerato il varo di una manovra di tagli e razionalizzazione delle risorse da 26 miliardi e i dati Istat ci danno il polso della situazione. Ad aprile 2010 l'occupazione maschile è pari a 13 milioni 613 mila, invariata rispetto al mese precedente e in riduzione dell'1,9 per cento (-263 mila unità) rispetto al corrispondente mese dell'anno precedente. Il tasso di occupazione maschile risulta pari al 67,6 per cento, invariato nell'ultimo mese e in calo di 1,4 punti percentuali negli ultimi dodici mesi. **L'occupazione femminile è pari a 9 milioni 218 mila unità, in aumento dello 0,7 per cento (+61 mila unità) rispetto a marzo ma in calo dello 0,5 per cento (-44 mila unità) rispetto ad aprile 2009.** Il tasso di occupazione femminile ad aprile è pari a 46,1 per cento, con un aumento di 0,3 punti percentuali rispetto a marzo ma in calo di 0,4 punti percentuali rispetto ad aprile 2009. Il numero di inattivi di età compresa tra 15 e 64 anni, è pari a 14 milioni 810 mila unità, con una riduzione dello 0,5 per cento (-76 mila unità) rispetto a marzo 2010 e un leggero aumento dello 0,1 per cento (+9 mila unità) rispetto ad aprile 2009. Il tasso di inattività è pari al 37,5 per cento (-0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente e -0,1 punti percentuali rispetto ad aprile 2009).

Nell'EUROZONA: DISOCCUPAZIONE APRILE AL 10,1%, IN ITALIA 8,9% Nell'aprile del 2009, i disoccupati dell'eurozona erano il 9,2%; per quanto riguarda l'Unione europea a 27 paesi, il tasso di disoccupazione è rimasto in aprile pari al 9,7% come nel mese precedente, mentre era dell'8,7% un anno prima. Secondo le stime dell'Eurostat, oltre 23 milioni di uomini e **donne** erano disoccupati in aprile in tutta l'Unione europea, di cui 15,86 milioni nell'eurozona: 25 mila in più rispetto a marzo. In un anno, i senza lavoro sono cresciuti di 2,4 milioni in Ue 27 e di 1,275 milioni nei 16 paesi della moneta unica. I tassi più bassi sono stati registrati in Olanda (4,1%) e in Austria (4,9%) e i più elevati in Lettonia (22,5%), Spagna (19,7%) e in Estonia (19% nel primo trimestre 2010). Solo la Germania, nell'ultimo anno, ha registrato una diminuzione del tasso di disoccupazione (dal 7,6% al 7,1%) mentre l'aumento più alto si è riscontrato in Estonia (dall'11 al 19%). Dall'anno scorso, la disoccupazione è aumentata dal 9% al 10% per gli uomini dell'eurozona e dal 9,5% al 10,2% per le **donne**. Particolarmente elevato il dato della disoccupazione fra i giovani: per i minori di 25 anni è aumentato al 20% nell'Eurozona e al 20,6% nell'Ue27, contro il 19,3% e il 19,2% rispettivamente di un anno fa. Per avere un termine di paragone, Eurostat ricorda che in aprile negli Usa i disoccupati erano il 9,9% mentre in marzo in Giappone il tasso era pari al 5%.

2-In Italia i Piani 2020 Sacconi Gelmini e Sacconi Carfagna (Pubblicati sul sito www.lavoro.gov.it/consigliernazionale) ben si uniformano a questi indirizzi in quanto sia sul versante della formazione che sul quello delle politiche attive sviluppano percorsi e strumenti concreti e operativi. Piani integrati su politiche di genere relative alla formazione, al lavoro, alla conciliazione, al welfare che chiamano in causa nella fase di organizzazione il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, istituzioni, parti sociali, tessuto produttivo, le stesse lavoratrici promuovendo conciliazione, occupazione di qualità e benessere sul luogo di lavoro. Sulla formazione si articolano esperienze di alternanza scuola lavoro per orientare le giovani alla scelta dell'indirizzo o universitario o professionale; si valorizza un collegamento tra le imprese e la formazione attraverso l'apprendistato anche alla luce dei nuovi provvedimenti di questa tipologia; i dottorati di ricerca con percorsi formativi mirati a settori dove si richiedono figure professionali non tradizionalmente a vocazione femminile o verso profili nuovi richiesti dal mercato. E' di questi giorni la firma del Governo con le Regioni e le parti sociali delle linee guida 2010 sulla formazione dove con 2,5 miliardi di fondi a disposizione si attiva un circuito virtuoso sugli aiuti economici ai distretti produttivi che richiederanno competenze specializzate per riconvertire la produzione di beni e servizi (accordo pubblicato sul sito www.lavoro.gov.it) E ancora per il terzo anno consecutivo Fondimpresa riserva il primo Avviso alla formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con un finanziamento di 12 milioni di euro offrendo una concreta possibilità in particolare alle piccole imprese e stimoli a una maggiore cultura antinfortunistica. Su questi fronti e con questi strumenti si promuovono fortemente sul territorio le politiche di pari opportunità nel lavoro e si prevengono discriminazioni. Sulle politiche per l'occupazione femminile e la conciliazione cinque sono le linee del Piano Italia 2020 sulle quali oltre ai servizi integrati per bambini e non autosufficienti, la leva maggiormente incisiva è la promozione della contrattazione articolata di secondo livello in tema di gestione degli orari e dei tempi di lavoro, strumenti per la progettazione di soluzioni innovative che verranno da un osservatorio ad hoc sulla contrattazione collettiva, di settore e di secondo livello, affidato alla Consigliera di parità nazionale. Il monitoraggio sistematico delle buone e nuove prassi contrattuali e di accordi di programma sviluppati sul territorio consentono di promuovere occupazione femminile e conoscenza degli strumenti adottati e rispondere ad una azione di sistema che può spiegare un effetto positivo anche sul tessuto produttivo.

Quando si affronta il problema della sicurezza è necessario anche in una dimensione di genere radicare una legalità, della sicurezza, promuovendo il buon lavoro e la buona impresa per combattere il fenomeno-drammatico-degli infortuni. E' necessario lavorare sulla formazione degli imprenditori poichè ogni incidente è una sconfitta per l'azienda. E' poi necessario usare al meglio le risorse e con Inail come Consigliere di parità abbiamo sottoscritto un accordo di cooperazione strategica per implementare iniziative e corsi sui luoghi di

lavoro per prevenire gli incidenti .Vi sono molti problemi legati alla presenza di lavoratrici autonome o aziende piccolissime e la grande piaga del lavoro sommerso e irregolare che vede una alta percentuale di donne .La lotta alla insicurezza coincide con la lotta al sommerso.

In un contesto di crescente attenzione per la tutela del lavoro femminile, il 3 maggio 2010 prende il via la Campagna di Comunicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dedicata al ruolo attivo delle Consigliere di Parità.

Il [Testo Unico 81/2008](#) in materia di [salute e sicurezza nei luoghi di lavoro](#) supera infatti la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere: sicurezza sul lavoro, stress, discriminazioni hanno un denominatore comune che viene enfatizzato nell'articolo 28.

Si tratta di un'innovazione legislativa che recepisce e si allinea all'orientamento europeo e internazionale, incentrato sulla promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, e che colloca in primo piano il tema della differenza di genere, come indicato nel Piano Strategico 2007/2012. Peraltro come Ufficio nazionale Consigliera di parità insieme alla Direzione Generale Ispettiva è stato istituito un tavolo tecnico consigliere/ispettori che ha già prodotto un importante risultato sulle procedure in materia di dimissioni dal lavoro in caso di maternità che sono monitorate e controllate lo stesso tavolo sta ultimando un documento per definire le azioni da sviluppare relative all'applicazione del TU 81. La campagna si pone l'obiettivo di informare i cittadini, e in particolare le donne che lavorano, sul ruolo delle Consigliere di Parità, che in ogni Regione e Provincia svolgono azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia, intervenendo direttamente a sostegno delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'idea creativa si sviluppa a partire dalle più comuni situazioni a rischio che le donne lavoratrici si trovano a dover gestire: inserimento nel mondo del lavoro, avanzamento di carriera, stress correlato alla conciliazione lavoro-famiglia, garanzia di adeguate condizioni di sicurezza.

Il claim "Sicuramente Noi" intorno al quale è stato costruito lo spot ha una doppia lettura: è la voce delle donne che dichiarano di aver bisogno di maggiori tutele ma è anche la voce delle Consigliere di Parità, che si propongono come strumento concreto per la difesa e il riconoscimento dei diritti e delle differenze di genere.

3Nel caso della occupazione femminile, le questioni da affrontare vanno ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche di incentivazione economica e di pari

opportunità in senso stretto, riguardando contestualmente le politiche economiche di sviluppo e di rilancio del Mezzogiorno in particolare, le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione continua, le politiche fiscali, previdenziali e del lavoro, le politiche sociali, culturali ed educative in senso lato. La loro soluzione non può dunque che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche; un approccio da tempo evocato ma sin qui mai praticato concretamente. Maggiori e migliori opportunità occupazionali per le donne non dipendono soltanto dall'impiego delle (scarse) risorse pubbliche con incentivi finanziari che difficilmente potranno pareggiare i persistenti disincentivi economici e normativi e abbattere persistenti pregiudizi di tipo culturale. Ciò che serve al nostro Paese sono soprattutto interventi di ampio respiro in quanto cioè volti a incidere su quei vincoli e su quelle condizioni strutturali del mercato del lavoro e della società italiana che concorrono a determinare un marcato squilibrio a favore della componente maschile. Una corretta attuazione del principio di uguaglianza deve altresì portare alla costruzione di un Welfare modulato in ragione dei carichi familiari - in generale e in particolare là dove la famiglia debba sostenere propri componenti in condizioni di non autosufficienza - con riferimento a tassazioni, assegni familiari, voucher universali e servizi per la persona. Le politiche di Welfare devono favorire la famiglia, sostenere le giovani coppie, porre in essere interventi specifici per promuovere la maternità e la paternità e la possibilità di conciliazione tra ciclo di vita della famiglia, tempi di cura e impegno lavorativo (congedi parentali, orari dei servizi). Un rinnovato Stato sociale e una vitale Welfare Community hanno bisogno di politiche fiscali quanto più selettivamente capaci di incoraggiare la famiglia, la natalità, l'apprendimento, la mobilità, le forme di assicurazione individuale e collettiva per il futuro proprio e delle persone care.

La risposta giusta dunque per l'occupabilità femminile è Il piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro Italia 2020 dei Ministri Sacconi e Carfagna con in particolare due azioni integrate tra loro : Il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona e Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile. Per il rilancio delle politiche di conciliazione, più

che una mera incentivazione economica particolare rilievo può assumere l'evoluzione della contrattazione collettiva e della prassi aziendale con riferimento alla flessibile modulazione dell'orario di lavoro oggi consentita - quando non imposta - dal cambiamento dei tradizionali modelli produttivi seriali e dalla trasformazione terziaria. La stessa contrattazione collettiva, oggi avviata a un robusto processo di decentramento, potrà utilmente definire il quadro di riferimento normativo entro il quale consentire e incentivare anche accordi individuali tarati sulle specifiche esigenze delle parti del rapporto di lavoro. In questa prospettiva ricordiamo la possibilità di beneficiare già oggi delle misure fiscali di detassazione delle somme erogate per i premi di produttività previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 convertito nella legge n. 126 del 2008 e ora confermate, per il 2009, dal decreto legge n. 185 del 2008 convertito nella legge n. 2 del 2009. Come ricordato in via amministrativa dal Ministero del lavoro e dalla Agenzia delle entrate la nozione di "somme erogate" per premi di produttività va intesa in senso ampio stante la finalità del provvedimento. All'interno della misura potranno pertanto rientrare tutti i premi, concordati a livello individuale o collettivo, comunque legati a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano chiaramente anche le misure di conciliazione e la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro. Oggi poi disponiamo di una certezza in più : ***La manovra e l'incentivo alla produttività per aziende e lavoratori e lavoratrici: l'art 53 è lo strumento concreto per attuare la flessibilità organizzativa e dunque la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro***

Un aspetto senz'altro innovativo e positivo della manovra finanziaria è rappresentato dallo spazio che acquisiscono le parti sociali in sussidiarietà attraverso gli accordi territoriali, nei settori, nelle aziende. La base di partenza è la norma che detassa le quote di salario legate ai risultati avendo concordato che i redditi fino a 40mila euro, cioè quelli di quasi tutti gli operai e gli impiegati, saranno beneficiari di detassazione e decontribuzione quando sono redditi che la contrattazione aziendale o territoriale collega ai risultati e agli utili di impresa . Infatti l'art 53 della manovra prevede che nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali o correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ,collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono soggette ad una imposta sostitutiva della imposta sul

reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tali somme sono altresì sottoposte a sgravi dei contributi dovuti dai lavoratori e dal datore di lavoro e il Governo sentite le parti sociali definirà la determinazione del sostegno fiscale e contributivo entro il 31 dicembre di quest'anno. Nel Piano Sacconi Carfagna Italia 2020 per l'occupabilità femminile (esattamente nella parte che riguarda le relazioni industriali e la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro) l'applicazione e l'utilizzo di questo provvedimento rappresenta lo strumento per promuovere flessibilità organizzativa che si traduce in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro che in buona sostanza consentirà alle aziende e ai lavoratori e lavoratrici di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. Dunque questa parte di salario, ratificata da un accordo tra le parti sociali, potrà essere considerata come salario di produttività e dunque soggetto ad agevolazioni. Finalmente la conciliazione tempi di vita e di lavoro prende forma e sostanza . Per rilanciare nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro una nuova stagione di accordi e intese sugli orari e i sui tempi di lavoro, nell'ottica della conciliazione, è stato attivato un tavolo con le parti sociali al fine di definire le azioni di sostegno alla contrattazione decentrata nella prospettiva - sin qui mai pienamente coltivata - di genere e di parità delle opportunità.

4- Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n150 in attuazione della legge 4 marzo 2009 n15 (Legge Brunetta) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha innovato sostanzialmente sul versante delle politiche e strumenti di pari opportunità .Con particolare riferimento al sistema di valutazione e alla verifica dei risultati delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità e del lavoro femminile che soprattutto a livello decentrato si possa attivare in collaborazione con le consigliere di parità. Ed è proprio con questo obiettivo che si è insediato un comitato operativo dipartimento e consigliere che ha sviluppato una forte progettazione di sostegno di azioni congiunte per implementare e governare la materia e i processi individuando strumenti concreti per sostenere e valorizzare il lavoro femminile. Partono ora il 16 giugno tre seminari formativi per consigliere e capi del personale, siamo a buon punto per il sistema di valutazione basato sull'individuazione di criteri oggettivi per misurare, valutare e quindi assicurare la giusta remunerazione e i livelli di carriera.

5 Altro tassello fondamentale per la politica di prevenzione antidiscriminatoria è dato dalla Carta per le Pari Opportunità nel lavoro promossa dai Ministri Sacconi e Carfagna , sostenuta dalla Rete delle Consigliere di parità e da un coordinamento di Fondazioni e Associazioni imprenditoriali importanti. Il Testo integrale (www.consiglieranazionaleparita.it) indica dieci azioni che i sottoscrittori si impegnano a sviluppare nelle aziende a promozione delle Pari opportunità e

dell'uguaglianza si ispirano ai criteri di modelli organizzativi innovativi,razionali, trasparenti , etici ,strumenti strategici per affrontare in chiave di competitività e sviluppo i temi della economia terziarizzata ,globale e del rispetto del benessere della persona e delle pari opportunità . Importanti tra le azioni previste la materia relativa alla flessibilità organizzativa e alle diverse tipologie contrattuali che agevolano la conciliazione, l'adozione di vaucer per il lavoro accessorio, l'attenzione all'applicazione dell'art 46 Legge Biagi che prevede la modifica del rapporto FT a PT per i lavoratori affetti da patologie oncologiche

6-Il Disegno di legge “collegato “ alla manovra di finanza per gli anni 2009-2013 in materia di lavoro A.C 1441-quater-B in approvazione prevista in aula Senato il 26 maggio e ancora Camera contiene poi vari articoli che innovano sul versante delle politiche del lavoro , strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne .In particolare l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro ; l'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ogni forma di discriminazione; l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi ; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l' art 48 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile ,che insieme all'art 50 , nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

7. Statuto dei lavori e il Piano triennale gli impegni prioritari : Lo statuto dei lavori è Un corpo essenziale di diritti fondamentali generalizzati sul quale le parti modulano le tutele ,le adattano nel tempo,nel territorio,nelle diverse dimensioni di impresa,di settore. Sono modulabili le tutele ma anche le forme e i modi di organizzare il lavoro,a partire dal salario.

Il Piano triennale sul lavoro corrisponde, da un lato, alla residua durata della legislatura e, dall'altro, a un arco temporale idoneo ad accompagnare il nostro Paese e la nostra base produttiva di beni e servizi verso la ripresa del commercio globale. Le nuove caratteristiche della crescita dell'economia internazionale pongono il pericolo di una crescita senza occupazione. Quindi, prima di tutto, il Piano triennale deve promuovere la formazione di quelle competenze che servono alla crescita. In secondo luogo deve garantire alta intensità occupazionale alla crescita economica e cioè, a parità di crescita, più posti di lavoro. E questo significa liberare il lavoro dal sovraccarico ideologico che lo ha sempre visto particolarmente contratto nella nostra società. In poche parole, dobbiamo fare in modo che si

determini una maggiore propensione ad assumere, rimuovendo tutto ciò che inibisce questa scelta da parte di molti datori di lavoro.

Oggi c'è una maggiore consapevolezza circa l'utilità e la necessità della formazione. E questa consapevolezza spiega l'accordo unanime Stato-Regioni-parti sociali, in un contesto molto conflittuale che ha visto in ciò un raro momento di concordia. Eppure i contenuti dell'accordo sono sovversivi rispetto alle prassi consolidate, perché prevedono, intanto, di analizzare i fabbisogni professionali in tempo reale. In secondo luogo, l'accordo prevede l'avvio sperimentale della certificazione di mestiere, cioè di una certificazione sostanzialistica di ciò che una persona sa fare. In terzo luogo, l'accordo dice che bisogna abbandonare la formazione per materie in ambito scolastico per sostituirla con formazione per compiti, per competenze in un ambito lavorativo. Non più mondi separati quindi, come l'ideologia ha voluto, ma forte integrazione della scuola, dell'università e della formazione con il mercato del lavoro, dell'investimento nelle conoscenze e nelle competenze dei giovani attraverso una forte integrazione fra apprendimento ed esperienza lavorativa. Perché non ci sono incentivi, non ci sono sussidi che possano dare una risposta efficace. Né ci possono essere nuove illusorie regolazioni dei rapporti di lavoro, che avrebbero l'effetto di escludere ancor più i giovani dall'accesso al mercato del lavoro". Oggi, possiamo pensare ad una regolazione di legge molto più essenziale, riferita ai diritti fondamentali nel lavoro, che devono essere riconosciuti a tutte le persone, per rinviare alle parti sociali, alla loro capacità di reciproco adattamento nei diversi contesti territoriali, settoriali, aziendali, la regolazione nei rapporti di lavoro di molte tutele. In modo da conciliare le esigenze della competitività con quelle della promozione di un lavoro di qualità.

8 Noi ci sentiamo impegnate a seguire attentamente il disegno di legge contro la corruzione per la trasparenza nella Pubblica Amministrazione approvato dal Consiglio dei Ministri il 1 marzo scorso, la cui impostazione molto chiara e di buon senso ,risponde prima di tutto alla indispensabile necessità del nostro Paese di semplificare e accelerare i tempi di ogni pratica amministrativa , come strumento di contrasto all'estenuante quanto barocca e dannosa prassi di disposizioni che impediscono efficienza ed efficacia. Complicazioni burocratiche che affondano le loro radici su una Pubblica Amministrazione ammorbata da difetti che gravano sostanzialmente sulle tasche degli italiani. Si avvia così giovedì prossimo l'esame del testo,incardinato sulla lungimirante quanto opportuna legge Brunetta , che consegna al Dipartimento della funzione pubblica il delicato ruolo di un Piano nazionale anticorruzione,un insieme equilibrato di misure di prevenzione e controllo del fenomeno corruttivo. Un sistematico monitoraggio delle denunce,delle condanne ,valutando l'efficacia della punizione adottata ,la facilitazione del cittadino alle informazioni e la trasparenza temporale dei tempi dei procedimenti per l'evasione della pratica e la valutazione di eventuali responsabilità dei dirigenti per

l'inosservanza. Quanto poi al settore degli appalti pubblici- tristemente balzati ai disonori della cronaca in questi ultimi tempi- una Autorità per la vigilanza pubblica provvederà e controllerà gli standard qualitativi e quantitativi in collaborazione con le Prefetture che si doteranno di elenchi di fornitori accreditati . Fondamentale sarà poi applicare gli strumenti di contrasto al fenomeno della corruzione così spaventosamente implementato nel sistema attuale : le condanne non consentiranno a persone corrotte di presentarsi alle elezioni e ad essere assunti negli enti locali; sanzioni pesanti e aggravanti per i pubblici ufficiali pescati con le mani nel sacco e ,parte molto interessante,l'affidamento alla singola amministrazione di controllare il rischio di corruzione e contrastarlo con misure adeguate,formare dunque i dipendenti alla cultura della legalità. Una legge dunque dalla parte del cittadino che rafforza la possibilità del suo accesso agli atti dell'amministrazione , una legge soprattutto contro il sistema perverso del mercato dell'illecito che punta a demolirlo.

***OTTO** ambiti di intervento sicuri per promuovere le politiche per il lavoro sia femminili che maschili.*

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di parità

Ministero del lavoro e delle politiche sociali