



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



Alessandra Servidori

Via Flavia 6-Via Veneto 56- Roma

mail aservidori@lavoro.gov.it - Telefono 06 46834022-cellulare 3406815320

Audizione Senato DDL 1428 -Considerazioni Consigliera Nazionale .Siamo grati della convocazione poiché riteniamo la Legge importante e dunque siamo pronti per portare il nostro contributo. Su alcuni punti ci fermiamo e rimandiamo alla lettura integrale del nostro contributo

Contratto di lavoro a tempo determinato

L'art. 1 del d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito in l.16 maggio 2014, n. 78, secondo la nostra opinione riscrive, in termini di ampia liberalizzazione, la disciplina di utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato. Fulcro dell'intervento legislativo è il superamento del regime delle causali di giustificazione della apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro subordinato che rappresentavano il baricentro del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Viene meno, in particolare, la necessità di indicare, ai sensi dell'originario art. 1, comma 1, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, una esigenza di natura tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva per la legittima indicazione di un termine di durata del contratto di lavoro. Conseguentemente viene abrogato anche il successivo comma 1-bis, introdotto dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, che consentiva una possibilità di deroga al regime delle causali oggettive nella ipotesi di primo rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore ai dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore. **L'intervento legislativo è indubbiamente incisivo e profondo e comprendiamo l'impianto sull'onda emergenziale del drastico incremento dei tassi di disoccupazione e, che deve essere coadiuvato da logiche di sistema per quanto riguarda sia il regime limitativo dei licenziamenti in caso di assunzioni a tempo indeterminato, che in termini di coerenza ed effettività, la presenza di vincoli alla assunzione a termine. E' evidente inoltre che l'esito dei correttivi introdotti dalla legge di conversione, non contiene un palese contrasto con le regole di matrice europea anche se certamente – come tutte le novità legislative , permangono profili di criticità che potrebbero indurre a un intervento chiarificatore della Corte di giustizia europea.**

Importante secondo noi la previsione di una clausola legale di contingentamento in forza della quale il numero complessivo di contratti a termine attivati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

• Detto limite non si applica, oltre che alle ipotesi previste all'art. 10, comma 7, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica (comprese le attività di assistenza tecnica, coordinamento e direzione a supporto della ricerca), ovvero alle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, per le quali si ammette sempre la possibilità di stipulare un contratto di lavoro a termine. **Sanzione** In caso di violazione del limite del 20%, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa con importi variabili in funzione del numero di lavoratori in supero e della durata del rapporto di lavoro. **Nonostante i correttivi apportati in sede di conversione del decreto-legge, la riforma del contratto a termine continua a porre una serie di dubbi interpretativi di non agevole e immediata soluzione nel raccordo tra fonte legale e fonte contrattuale. Alla liberalizzazione di matrice legale può infatti corrispondere un persistente (o successivo) vincolo giuridico di matrice contrattuale liberamente assunto nell'ambito del sistema contrattuale riconosciuto dalla nostra Costituzione all'articolo 39, comma 1. Difficile, in questi casi, capire quale fonte prevalga e, soprattutto, le relative sanzioni. Il problema si pone, in particolare, con riferimento a due aspetti: 1) la clausola di contingentamento legale che fissa al 20% il tetto massimo di contratti a termine e che va a sovrapporsi alle percentuali fissate dalla contrattazione; 2) l'abrogazione dell'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto, ancora previsto da alcuni contratti collettivi. In questo quadro, è quanto mai opportuno chiarire se le previsioni della contrattazione collettiva, ancorché difformi rispetto al rinnovato impianto legislativo, continuano a trovare applicazione, ovvero se sia o meno possibile che una azienda scelga, unilateralmente, di applicare la nuova disciplina del contratto a termine introdotta dal d.l. n. 34/2014, convertito in Legge 16 maggio 2014, n. 78, disapplicando al contempo le previsioni (e i vincoli) del contratto collettivo di riferimento.** Solamente 3 contratti collettivi (Bancari, Agenzie per il lavoro, Metalmeccanici) sui 15 considerati non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine. Negli altri settori, il limite percentuale oscilla da un minimo del 7% (Elettrici) a un massimo del 35% (Autotrasporti). Inoltre, ben 9 contratti collettivi sui 15 analizzati prevedono una disciplina specifica delle causali, integrativa a quella precedentemente regolata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Analogamente, sono 13 i contratti aziendali ad aver introdotto una clausola di contingentamento alla stipula di contratti a termine, con percentuali che oscillano da un minimo dell'8% ad un massimo del 25%. Ciò nonostante il rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'articolo 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 faccia esplicitamente riferimento a contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Vero

è, peraltro, che possibilità di modifica al quadro legale del lavoro a termine sono ammesse dall'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito, con modifiche, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. Del resto, la stessa contrattazione aziendale, non di rado, interviene vincolando l'utilizzo del lavoro a termine a impegni manageriali di indubbia portata. Dei 22 contratti aziendali analizzati, 11 disciplinano il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio con contratti a tempo determinato, 4 prevedono clausole di stabilizzazione decorso un certo periodo di tempo e soltanto 1 contratto interviene sull'istituto della proroga. La domanda con cui gli operatori sono chiamati a confrontarsi e a cui il Legislatore in sede di conversione del decreto non ha dato risposta è : le aziende possono applicare il nuovo impianto legislativo sfruttando tutti gli spazi di liberalizzazione aperti, oppure sono tenute ad osservare le previsioni e i limiti che permangono nella contrattazione collettiva?

Importante altresì Congedo di maternità • Per le lavoratrici, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Per quanto riguarda le novità contenute nell'articolo 2 del d.l. n. 34/2014 convertito dalla legge n. 78/2014 sull' Apprendistato contiene alcune misure che si prefiggono la semplificazione non tanto dell'apprendistato quanto, sul piano meramente formale, delle disposizioni di legge che lo disciplinano. E' importante l'attenzione del legislatore sia all'apprendistato professionalizzante – che, indubbiamente, è la forma più utilizzata e, per questo, è sin qui stata la fattispecie oggetto di maggiore interesse a livello regolatorio – e all'apprendistato di tipo scolastico e in alternanza quantunque con misure di modesta rilevanza pratica e applicativa che l'intervento di semplificazione risulta ora, alla luce della legge di conversione, di modesta portata rispetto al disegno più radicale contenuto nel testo originario del decreto. Probabilmente, consapevole dei rilevanti rischi di contenzioso con le Regioni, a cui erano stati sottratti unilateralmente ambiti di competenza, e con le istituzioni comunitarie, per contrasto con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato. Importante la parte della **Formazione pubblica per l'apprendistato professionalizzante ,. Trattamento retributivo dell'apprendistato a scuola** solo là dove l'apprendistato di primo livello non sia stato normato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (o, in subordine, dalla contrattazione di secondo livello, ma solo là dove a ciò espressamente delegata dalla contrattazione collettiva nazionale stante la previsione dell'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 167 del 2011). Di modo che la mera possibilità di un trattamento retributivo calibrato sul monte ore formativo complessivo di ben poca utilità pratica potrà essere

là dove poi manchino, come nel caso di specie, puntuali previsioni contrattuali relative al trattamento normativo dell'apprendistato per la qualifica e il diploma.

Apprendistato e alternanza per gli studenti delle classi quarta e quinta della scuola secondaria di secondo grado Di sicuro interesse, per la costruzione di percorsi in alternanza scuola-lavoro, è il comma 2-*bis* dell'art. 2, aggiunto al testo originario del d.l. n. 34/2014 dopo il passaggio alla Camera dei Deputati e in seguito confermato, seppure con modifiche, dal “maxiemendamento” approvato in Senato. Se, come presumibile, il fine della norma è quello di garantire certezza a imprese, superando gli ostacoli alla sottoscrizione del necessario decreto interministeriale, appare inutilmente dannosa la precisazione aggiunta dal Senato a riguardo della particolare attenzione verso «gli studenti degli istituti professionali». Non si comprende il mancato richiamo alla formazione tecnica, ovvero la tipologia di formazione secondaria superiore maggiormente capace di cogliere le opportunità del potenziato articolo. Si rischia così, ancora una volta, di rendere incerta una sperimentazione alla quale guardare con interesse vista l'importanza per il nostro Paese di avviare robusti percorsi di transizione scuola lavoro in alternanza

In buona sostanza per l' Apprendistato: dobbiamo sforzarci ancora per arrivare ad una logica di sistema , ma per ora apprezziamo , l'abbandono della pericolosa suggestione dottrinale del contratto unico a tempo indeterminato, e col d.l. n. 34/2014, il nodo dell'apprendistato che, molto saggiamente, è stato riconfermato quale contratto privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Nelle modifiche apportate all'istituto dalla legge di conversione permane, in ogni caso, una idea secondo noi sbagliata e cioè che l'apprendistato non decolli per colpa di vincoli e oneri di natura burocratica, tanto a livello nazionale che regionale. Ma non è così perché la formazione in sé non è un onere non è un problema che complica che frena le imprese dall'utilizzo di uno strumento contrattuale pure fortemente incentivato . Con riferimento al rilancio dell'apprendistato siamo così ancora agli aspetti di dettaglio (forma scritta del piano formativo, formazione pubblica, stabilizzazione) con una debolezza evidente della logica di sistema mentre siamo convinte che la pianificazione e il controllo di un percorso di apprendimento e crescita professionale è una opportunità per le imprese che non le penalizza anche perché sono desiderose di assumere e investire sui giovani. Dopo l'importante passo compiuto col Testo Unico del 2011, condiviso da Governo, Regioni e parti sociali, l'Italia deve avere il coraggio di cambiare la direzione sbagliata che si pone in controtendenza rispetto alle indicazioni offerte dalle migliori esperienze comparate. Invece di implementare una normativa largamente condivisa ha iniziato a modificarla anno dopo anno togliendo certezze agli operatori e impedendo la costruzione di un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro incentrato sui fabbisogni professionali dei settori produttivi verso cui orientare la formazione e lo sviluppo delle competenze dei giovani. Le principali linee-guida indicate dalla esperienza comparata continuano così ad essere puntualmente disattese e questo spiega perché ancora l'apprendistato da noi non decolli .

Sul piano della politica del diritto la soluzione coerente e per ciò che riguarda il proseguo legislativo da seguire noi auspichiamo sia quella indicata dal *Libro bianco sulla modernizzazione del mercato del lavoro dell'ottobre 2001*, laddove ai fini della incentivazione della stabilità della occupazione si prospettava una «una riforma “simmetrica” della regolamentazione che si traduce in un duplice e contemporaneo intervento sulla normativa relativa sia al contratto a tempo determinato sia a quello a tempo indeterminato» in modo da «incentivare convenientemente il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato, così da incrementarne l'uso, evitando, nel contempo, che si diffondano forme di flessibilità in entrata per aggirare i vincoli o comunque le tutele predisposte per la flessibilità in uscita». In questo senso apprezziamo perché ci sembrano orientarsi ora le intenzioni del Legislatore che, seppur con opzioni discutibili sul piano del metodo e dei contenuti, non ha mancato di sottolineare, nel preambolo del decreto-legge in commento, che la riforma del contratto a termine interviene «[...] nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente, posto che è improprio una mancanza di tutele universali sul versante assicurativo e previdenziale e dunque gli istituti da modulare si presuppone in ordine contrattuale e salariale.

Il Ministro Poletti proprio in questi giorni mi dato mandato di predisporre una serie di azioni mirate all'implementazione del lavoro femminile per agire concretamente su questo fronte nel solco del jobs act , cominciando **dal progetto Garanzia giovani con azioni mirate per le donne, in allegato la proposta apprezzata dalle parti sociali in data 28 u s che ha dato vita ad un tavolo di lavoro molto concreto (Allegato 1) .**

Noi come Consigliere di parità abbiamo messo in moto interventi mirati già da due anni con gli ispettori del lavoro e i consulenti del lavoro sul territorio per donne disoccupate e giovani nelle scuole superiori per far conoscere e capire i provvedimenti operativi in materia di mercato del lavoro .La Consigliera di parità e le colleghe sono l'organismo riconosciuto a livello europeo dalla Commissione Giustizia che ha proprio recentemente apprezzato il nostro impegno concreto nell'ambito di EQUINET organismo che coordina tutti gli organismi di parità europei. Noi dobbiamo intervenire anche in Italia per riordinare e razionalizzare gli organismi esistenti che sono molti e spesso inefficaci dal punto di vista operativo in quanto limitatamente considerati . Le Consigliere di parità alle quali è stato eliminato il fondo previsto dalla Legge.dlgs 198/2006 sia a livello Nazionale che regionale e territoriale operano efficacemente sia per prevenire le discriminazioni sul lavoro sia per sviluppare politiche attive per le donne . Per rappresentare compiutamente la situazione in cui

ci troviamo ad operare stiamo predisponendo una richiesta di incontro istituzionale al fine di chiarire il percorso politico e amministrativo .

Auspichiamo un riordino degli organismi di parità e una razionalizzazione che devono essere in capo alla Presidenza del Consiglio e di cui una gestione collegiale in un unico organismo. Nell'assicurare la nostra più fattiva collaborazione rinnovata soprattutto in questo periodo dove la situazione economica è particolarmente impegnativa e il processo riformatore ci vede molto impegnate ad assicurare alle condizioni difficili date comunque il nostro apporto, ho inviato come Consigliera Nazionale una lettera al Presidente Renzi ,Ministro Poletti,Ministro Madia,il cui contenuto (**Allegato2**) formula una proposta articolata che coinvolge direttamente la Presidenza del Consiglio proponendo la soluzione più razionale (così si renderebbero efficaci azioni e interventi trasversali con vari ministeri Lavoro ,Esteri,PA,economia,Famiglia ecc) e depositari delle risorse in riferimento ai ruoli svolti (lavoro, immigrazione,violenza, eccc) e soprattutto per una omogeneità anche nei confronti delle politiche europee e internazionali. A livello territoriale lo stesso medesimo modello così da razionalizzare le risorse in materia di PO e non disperdere energie soprattutto del Fondo sociale europeo.

In previsione della messa a punto della delega del governo alla riforma dell'occupazione femminile, noi di seguito indichiamo misure con relativa copertura finanziaria per dare alle donne opportunità in più per entrare e rimanere sul mercato del lavoro e dunque sostenere lo sviluppo del paese.

Per un riordino efficace della delega si può :

1) La Famiglia in quanto tale è prestatrice d'opera (sostituendo di fatto il welfare nell'accudire il nucleo con il lavoro di cura) e deve diventare soggetto di riferimento nella definizione del welfare di sussidiarietà e quindi di servizi pubblici e privati. La proposta è stata messa a punto da un gruppo delle associazioni famigliari in collaborazione con le Parti sociali e coordinato dal Presidente Francesco Belletti del forum delle Associazioni famigliari

2) Applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del lavoratore/lavoratrice che si assenta per periodi di cura e assistenza e non gravare solo sulle aziende agevolando così la conciliazione tempo di vita e di lavoro.

3) a. Lavoratrici autonome **Congedo di maternità per le iscritte alla Gestione separata INPS con estensione del principio di automaticità delle prestazioni.** Già ad oggi tutte le iscritte alla Gestione separata INPS che non abbiano altre coperture contributive in altre gestioni o non siano pensionate possono accedere all'indennità di maternità (art.59 co.16 L.449/97), ma per loro non opera il c.d. principio

dell'automatismo delle prestazioni previdenziali sancito per i 'prestatori di lavoro' (art. 2116 c.c.) in forza del quale le prestazioni sono comunque garantite anche nel caso di mancato o irregolare versamento da parte dell'imprenditore dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti (Circolare Inps del 06 settembre 2006, n. 95 paragrafo 5 lett.c). Sarebbe utile estendere l'efficacia del principio non solo alla tutela della maternità (come proposto nel Job Act) ma a tutte le prestazioni previdenziali erogate alle e agli iscritti alla gestione separata INPS (malattia, trattamenti pensionistici);

b. Estensione del diritto "universale" alla maternità per tutte le iscritte alla gestione separata INPS. Al momento, il diritto spetta solo alle lavoratrici che possano vantare un accredito di almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento (deve considerarsi come il minimale contributivo per i collaboratori non è determinato come per i lavoratori dipendenti, ma viene calcolato sulla base della contribuzione versata nell'anno e poi riparametrata sul minimale mensile. Pertanto, può succedere che collaborazioni che durino tutto l'anno in realtà a livello contributivo non arrivino a coprire i 12 mesi, ma solo parte dell'anno – vedi circ. INPS 26/05/2003 n.93). Per rendere universale il diritto si potrebbe concedere il diritto al congedo anche a lavoratrici che – in costanza di rapporto – possano far valere meno di 3 mesi di contribuzione, al pari di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti.

Riteniamo fondamentale-come previsto in delega- una governance e dunque un monitoraggio degli interventi in materia di politiche sociali al fine di razionalizzare le voci di spesa sulle politiche di sostegno al lavoro e al reddito

4) Verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva finalizzato al sostegno al reddito del/della lavoratore/lavoratrice che si assenta per cura di famigliari. Tale Fondo potrebbe essere anche implementato, in parte, dalle risorse riunificate della spesa sociale dedicata al lavoro e alla promozione dell'occupabilità femminile precedentemente stanziata dalle leggi 53/2000 art 9 - legge 125/2001 - legge 215/1992 imprenditoria femminile, nonché dal Fondo della Presidenza del Consiglio dei Ministri che opera completamente slegato dagli interventi degli altri ministeri sempre sugli stessi temi.

Il tema della conciliazione tocca soprattutto due aspetti: la flessibilità dell'orario e la flessibilità dei modi di svolgimento della prestazione lavorativa anche a distanza. Possiamo tra le altre azioni ,liberare il telelavoro dai vincoli normativi sulle tecnologie di controllo che lo bloccano, la necessità di dare un forte impulso a tutti i servizi di cura ai minori, inclusi i nidi familiari , consentendo la facile remunerazione delle lavoratrici mamme attraverso i voucher prepagati

5) Implementare il fondo previsto dall'art 8 della legge 183/2011 per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011.

6) Ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni famigliari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo annualmente per sostenere il reddito delle famiglie e dirottati sui bilanci in passivo previdenziale.

7) Utilizzare insieme alle Regioni sia nei POR che in ambito nazionale il Fondo Sociale Europeo per sostenere la flessibilità e la conciliazione vita/lavoro con progetti operativi e concreti coordinati a livello nazionale e in collaborazione con le regioni.

8) Concretamente analizzare quanto spazio dà l'Europa al lavoro dei giovani e delle donne, tema messo a margine dai temi dell'economia e della finanza. Teniamo conto che il tema della disoccupazione dei giovani in Europa (e delle giovani donne dunque) interessa il Sud e l'Est (i paesi più deboli della comunità). E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca Europea per investimenti per le piccole e medie imprese, l'innovazione, poiché anche l'accesso al credito per i giovani e le donne è fondamentale per sostenere le start up di imprese anche in ambiti che sono fonte di sviluppo come il turismo, la cultura, i servizi alla persona ed educativi.

Tamponata l'emergenza con il decreto Poletti ,ora bisogna scrivere le regole su ammortizzatori sociali,politiche attive,riordino delle forme contrattuali, conciliazione appunto. I tempi sono stretti , ma le responsabilità più grandi cadono sul governo che con i decreti delegati indica i contenuti prevalenti, mentre nella legge delega si definiscono i principi e i criteri, come del resto era successo già con la legge “Biagi
“Per gli ammortizzatori sociali l'idea è quella di un sistema complessivo su base assicurativa, quindi autosufficiente e non caricato sul bilancio dello Stato, che si fonda su due strumenti: da una parte l'Aspi (indennità di disoccupazione) e dall'altra la cassa integrazione, quando ci sono ragionevoli prospettive di rientro nell'azienda. Per questi due strumenti la platea dei beneficiari dovrebbe essere allargata anche alle collaborazioni a progetto, ma sempre in una logica assicurativa senza costi aggiuntivi a carico dello stato e contemplando anche le partite IVA che è interessata a una protezione assicurativa in caso di disoccupazione,preferibilmente su base volontaria includendo coloro che si iscrivono all'assicurazione pubblica. **Per quanto riguarda la proposta di compenso orario minimo garantito** la proposta del governo ci pare

la più utile per introdurre un salario minimo, nella consapevolezza che il salario effettivo dovrà essere sempre più definito dai contratti di prossimità, dove il salario si collega ai risultati dell'impresa e alla produttività. Oggi la stragrande maggioranza dei lavoratori e lavoratrici non partecipano alla maggiore produttività o ai migliori risultati ai quali concorrono. E questo va cambiato. **Per quanto riguarda le politiche attive pensiamo si debba in materia collocamento,ricollocaemento,orientamento formazione** incrociare la legge delega con la riforma della Carta Costituzionale, che è all'esame del Senato, nella quale si ipotizza il passaggio allo Stato della materia del Lavoro dopo la disordinata e spesso confusa esperienza delle Regioni. Noi condividiamo la scelta di uniformare queste politiche nel territorio nazionale e di fondarle su una collaborazione-competizione tra servizi pubblici e servizi privati o del privato sociale,mettendo le risorse nelle mani dei senza lavoro attraverso un voucher da spendere a risultato presso i servizi che la persona ritiene più utili per la sua occupazione. In altre parole il modello lombardo della dote-lavoro che funziona molto bene. In questo contesto **L'Agenzia nazionale del lavoro deve avere un ruolo chiaro e non essere l'ennesima sovrastruttura** : deve riordinare gli strumenti esistenti con delle competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego e politiche attive e deve essere realizzata senza nessun nuovo onere a carico della finanza pubblica. **Importante è anche la parte che riguarda la revisione del contratto a tempo indeterminato superando le rigidità sulle mansioni.** E dopo le modifiche confuse, e di incerta applicazione introdotte della legge '92 occorrerebbe ricondurre in modo chiaro la reintegrazione di cui all'articolo 18 ai soli casi di licenziamento discriminatorio e rivedere anche la parte che riguarda il processo del lavoro poiché il mondo delle professioni chiede (e non senza ragioni oggettive) di superare il rito perché di incerta applicazione e molto troppo lungo e nella discussione tra il Ministro Poletti e la Commissione senato ,nonché il Ministro Orlando ci pare ci siano le condizioni per superare l'attuale complicato sistema.

Alessandra Servidori

Roma 3 giugno 2014

Allegato 1

Allegato 2



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



- Alla cortese attenzione Presidente del Consiglio dei Ministri
 - Alla cortese attenzione del Ministro Giuliano Poletti
 - Alla cortese attenzione Ministro Marianna Madia
- E p.c. Consigliere I .Caso, Consigliere M Battiani, Consigliera E .Siniscalchi**

aservidori@lavoro.gov.it cellulare 3406815320

Oggetto : Politiche di Pari Opportunità ROMA 27 maggio 2014

Egregio Presidente Renzi , Egregio Ministro Poletti ,Egria Ministro Madia,

-Considerata la situazione più volte segnalata di emergenza che riguarda la componente femminile del mercato del lavoro delle donne italiane, considerata l'analoga situazione nell'ambito degli altri 27 Paesi della Comunità Europea e le indicazioni degli Obiettivi di Europa 2020 e recentemente riprese dagli organismi internazionali , considerato il ruolo che la legislazione ha assegnato negli anni a vari organismi nazionali che preposti alle Politiche di Pari opportunità, recentemente ridimensionati nelle dotazioni economiche in conseguenza dei provvedimenti in essere dalla legge 248/2006 e successivi decreti attuativi

-Considerato che l'Unione Europea, preso atto della difficoltà di coordinare i vari organismi di Pari Opportunità dei membri ha assegnato ad un organismo terzo-denominato Equinet, il coordinamento della molteplicità degli organismi dei 28 Paesi

-Considerato il Decreto lgs 303/1999 riguardante l'Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri art 2, comma 2, lettera i) che sancisce "Il Presidente si avvale della Presidenza per la promozione e il coordinamento delle politiche di pari opportunità e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni"

-Considerato che la Consigliera Nazionale di parità è a norma del DLGs n.198/2006 denominato Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", integrato con le modifiche di cui al dlgs 5/2010 "Attuazione della Direttiva CE 54/2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e trattamento" con la Rete delle consigliere di parità, è il pubblico ufficiale preposto ad intervenire in materia di discriminazioni sul lavoro e promozione delle politiche attive- Libro 1 (capo IV) art 12 e seguenti-che presso il Ministero del lavoro e politiche sociali svolge un' azione sistematica di implementazioni delle politiche attive sia in materia di lavoro pubblico che privato- la documentazione aggiornata sul sito www.lavoro.gov.it/consigliernazionaleparita - come prevenzione delle discriminazioni e operano attualmente senza risorse , e inoltre la Consigliera Nazionale rappresenta il Governo Italiano in vari organismi internazionali: Equinet, Advisory Committee on equality opportunity for women and men ; Equality Bodies;ecc svolgendo per la Commissione Europea,il CSW,Oil riferimento per elaborazione consultiva di Rapporti sulla situazione femminile occupazionale e sociale

-Considerato che soprattutto con l'aggravarsi della situazione occupazionale e in particolare femminile si ritiene importante contribuire ad ottimizzare il lavoro e l'impegno prodotto in ambito nazionale sia dalla Consigliera Nazionale che dalle consigliere nei territori con l'obiettivo di valorizzare le azioni a promozione dell'occupabilità femminile

-Tenuto conto delle proposte che emergono forte e chiaro di riordino degli organismi di parità attraverso anche una iniziativa di riforma della PA in corso ,posto che in materia di lavoro la competenza è principalmente in capo al Ministero del lavoro che si trova ad operare sovente in concomitanza di tanti altri partners di Commissioni varie ,Comitati per l'imprenditoria femminile, cug nella Pa a norma dell'art 21 del dlgs 183/ 2010,Piano nazionale per la famiglia 2012 che nel Punto 3 si occupa di azioni conciliazione e congedi, Intesa tra Regioni ,province, per azioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro per gli anni 2011-2012 con relativi stanziamenti di risorse, Dipartimento PO Presidenza del Consiglio e Unar ecc

-Tenuto conto dei punti che il Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione Madia ha individuato sul sito il 30 aprile come Idee guida per la PA nel cambiamento delle persone, tagli agli sprechi e riorganizzazione della PA ,Open data come strumento di trasparenza, semplificazione, linee guida contenute anche nella precedente Audizione del 2 aprile del Ministro Madia sulle linee programmatiche presso le commissioni riunite della Camera ; considerato come riferimento politico e operativo la Legge 20 marzo 2014 n.34 e la Legge 16 maggio 2014 del Ministro Poletti i cui contenuti fondamentali sono di dare risposta urgente alla necessità di rilanciare l'occupazione per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro soprattutto per i giovani e una permanenza occupazionale nelle aziende , compiendo così il primo passo di un percorso di riforma del mercato del lavoro complessiva degli ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, riordino dei rapporti di lavoro e sostegno alla maternità e conciliazione,

Si reputa utile contribuire a tale processo riformatore in atto per realizzare, per ciò che ci compete, una migliore razionalizzazione ed efficacia degli organismi di pari opportunità, attendendo l'esercizio della delega che si auspica sia assegnata in breve tempo:

tenendo in considerazione le competenze tra più organismi e attori di sistema –Ministero del Lavoro, Consigliera nazionale di parità, Dipartimento Pari opportunità, Dipartimento Famiglia – **la creazione di un coordinamento operativo a livello nazionale** che recuperi una visione organica, pragmatica integrata e concreta tramite le risorse del FSE con il quale si valorizzi sinergicamente e programmaticamente gli apporti necessari a dare impulso e migliorare qualitativamente la condizione femminile italiana. Tale coordinamento potrebbe avere una simile connotazione a livello decentrato presso i capoluoghi di provincia e le regioni e per quanto riguarda le consigliere di parità svolgere il proprio ruolo in collaborazione con le istituzioni di riferimento e tramite finanziamenti del medesimo FSE.

ROMA 27 maggio2014

La Consigliera nazionale parità
F.to Alessandra Servidori



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



BOZZA

PROPOSTE DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO YOUTH GUARANTEE ORIENTATO ALLE RAGAZZE ED ALLE GIOVANI DONNE

ROMA, 28 MAGGIO 2014

Considerazioni preliminari. Il progetto Garanzia giovani è di dimensioni Europee, ha preso avvio il 1° maggio, in tutta Italia, Oltre 1,5 Miliardi di Euro per garantire a tutti i giovani tra i 15 ed i 29 anni, disoccupati o Neet (né occupati, né studenti, né coinvolti in attività di formazione) un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato, tirocinio, altra misura di formazione o inserimento nel servizio civile. Noi ci siamo poste la domanda se era utile approfondire con voi che siete le e i medesimi interlocutori del Tavolo istituito per le politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro nel 2011 e che ha dato allora risultati di collaborazione efficaci- la dimensione di genere poiché la situazione femminile in Europa e in Italia sia sul versante della istruzione e formazione sia sul versante dell'occupazione è evidentemente molto fragile. Abbiamo partecipato alla riunione a BRUXELLES ADVISORY COMMITTEE ON EQUALITY OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN . **La relazione della Commissione europea sui recenti sviluppi si articola sui seguenti argomenti:** *Rapporto annuale 2013 sui progressi tra donne e uomini, Strategia Europa 2020, Equal pay, le donne nei Board delle aziende, la violenza contro le donne, la CSW, lo scambio di buone prassi. Dunque in concomitanza con Garanzia Giovani , con l'avvio del semestre europeo nonché del JOB ACTS e dei recentissimi provvedimenti di riforma del mercato del lavoro, nonché di messa a punto della delega per l'occupabilità femminile che si andrà ad agire, l'occasione per un confronto e una partecipazione nonché condivisione pare importante se non fondamentale per poter sviluppare a pieno le nostre energie.*

**Equal Pay: i pilastri sono la Direttiva rifusa adottata nel 2006/54, il report relativo del dicembre 2013 e la raccomandazione adottata dalla Commissione nel marzo 2014 per rafforzare attraverso la trasparenza dei salari il principio di uguaglianza salariale. E' stato istituito il 28 febbraio come giorno europeo della parità salariale, e la UE sta finanziando dei progetti proposti da Università , Ong, sindacati, etc., per aiutare a capire da dove vengono i differenziali salariali e come risolverli, per studiare i sistemi di pagamento ed il valore dei lavori, nuovi software che calcolano le differenze di retribuzione, strumenti da fornire ai sindacati per impiegarli nella contrattazione collettiva. E' incoraggiata una maggior trasparenza nei salari, consentendo ai dipendenti di chiedere informazioni sui livelli salariali per genere e gerarchia.*

Entro fine 2015 verrà fatto un report alla Commissione a seguito di questa raccomandazione. (NOI ABBIAMO FORNITO COME CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' la nostra relazione di monitoraggio presentata al CNEL e la " Guida alla lettura alla busta paga distribuita sui luoghi di lavoro")

**Donne nei CDA di aziende quotate in borsa: a novembre 2013 è stata approvata la Direttiva proposta dalla Commissione, ma in Consiglio molti stati membri si oppongono ancora.*

La Commissione finanzia progetti per aumentare le donne nei CDA e per capire le ragioni di queste differenze, un progetto finanziato crea una banca dati per nominativi di donne con cv adeguato alle cariche, un altro promuove networking tra donne con diverse competenze, un terzo promuove la presenza delle donne nei CDA delle PMI.

**Violenza sulle donne: recentemente il Parlamento europeo ha adottato una relazione chiedendo alla Commissione di rendersi più attiva nel proporre una legislazione contro la violenza alle donne e nel chiedere un anno europeo dedicato al tema.*

**Per quanto riguarda i bandi europei, in autunno all'interno del " New rights, equality and citizenship (REC) programme" (ex DAFNE e PROGRESS) si chiederanno inviti e proposte proprio nell'ambito della violenza per sostenere le vittime ed altre tematiche attinenti.*

Tra i nuovi progetti ci sarà anche un bando relativo a " reconciliation between work and private life" per una pari indipendenza economica ed una conciliazione tra uomini e donne. Questo bando sarà indirizzato alle autorità nazionali e sarà lanciato verso la fine dell'anno. Verranno finanziati solo grossi progetti che possano portare un valore aggiunto.

[Http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/grants/index_en.htm#open](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/grants/index_en.htm#open)

Europa 2020: *il primo semestre 2014 è in conclusione, la Commissione adotterà entro il 2 giugno proposte per raccomandazioni specifiche per vari paesi. A marzo 2014 è stata fatta la revisione della strategia europea 2020 ed emerge come l'Europa non sia sulla strada di un aumento dell'occupazione femminile o di una riduzione della povertà.*

**La Commissione ha lanciato il 5 maggio una EU-wide public consultation che si chiuderà il 31 ottobre su questi primi anni di strategia 2020 per fare eventuali proposte di revisione nei primi mesi del 2015. Conclusioni del Consiglio su "WOMEN and the economy" che verranno adottate al prossimo Epsco a cui seguirà una consultazione pubblica sull'opportunità di creare un "pilastro sull'uguaglianza di genere" all'interno della strategia europea 2020.*

**Anche l'Advisory COMMITTEE farà' un commento ad hoc partendo proprio dalle conclusioni del Consiglio. Equinet (DI CUI FACCIAMO PARTE COME CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' ricorda che sta redigendo a sua volta un report sulla discriminazione di genere nella UE) e potrà contribuire a scrivere questo commento.*

**La presidente dell'Advisory COMMITTEE ha comunicato che verrà mandata una mail a tutti gli stati membri dello stesso comitato consultivo per l'avvio di questo progetto di commento e per l'individuazione del paese che vorrà farsi carico della sua direzione.*

**58ma CSW: il tema di quest'anno era relativo alle sfide ed ai risultati sul l'implementazione degli sviluppi degli obiettivi del Millennio per le donne e le ragazze. L'agenda adottata ha rilievo e validità per tutto il mondo, i punti chiave delle conclusioni per la prima volta individuano un obiettivo specifico non solo per i paesi in via di sviluppo, ma per tutti i paesi del mondo impegnando i governi a sviluppare iniziative per la formazione e il lavoro per le ragazze.*

Buone prassi: nel 2014 ci saranno tre occasioni di scambio, a Vienna su "gender impact assessments"(capire e studiare gli effetti dell'impatto di genere), in Gran Bretagna a settembre sull'imprenditoria femminile, ed in Finlandia a novembre sul ruolo degli uomini rispetto ai lavori di cura. Per quest'ultimo evento c'è ancora spazio per qualche paese che voglia portare le proprie buone prassi.!!!! **NOI ABBIAMO IL NOSTRO OSSERVATORIO DI RACCOLTA DELLA BANCA DATI E DEGLI ACCORDI CONTRATTUALI COME CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' E POTREMMO PROMUOVERE UN INCONTRO NEL SEMESTRE**

DUNQUE GG PUÒ ARTICOLARSI ANCHE CON UNA PARTICOLARE ATTENZIONE AL GENERE FEMMINILE E CI RENDIAMO DISPONIBILI A TRACCIARE INSIEME UN PERCORSO CHE POSSIAMO CONDIVIDERE.

1. FASE PROPEDEUTICA -

INTANTO UNA RACCOMANDAZIONE: PAG 5 PIANO ATTUAZIONE GG DATI NON DISAGGREGATI PER GENERE. RECUPERARE NELLA STESURA POICHÉ NELLA RELAZIONE CHE VIENE FATTA SISTEMATICAMENTE INVECE CI SONO I DATI DISAGGREGATI PER GENERE (VEDI ULTIMA RELAZIONE SITO 22 MAGGIO)

Per consentire di ottenere la massima efficacia dai diversi campi di intervento del progetto Youth Guarantee è utile costruire un gruppo trainante – tra le istituzioni e le parti sociali – che consenta di inserire nella progettazione e nella fase applicativa del progetto l'ottica di genere. Il gruppo dovrebbe operare con un mini coordinamento centrale, per poi declinare i propri orientamenti a livello regionale.

Nella fase propedeutica si propongono i seguenti interventi:

- a) Percorsi brevi di sensibilizzazione/approfondimento degli operatori di sportello sulle tematiche di genere;
- b) Seminari di informazione per operatori del mercato del lavoro su Format predisposto come traccia

1.1 PERCORSI BREVI DI SENSIBILIZZAZIONE/APPROFONDIMENTO DEGLI OPERATORI DI SPORTELLO SULLE TEMATICHE DI GENERE

Nella fase del colloquio specializzato effettuato ad opera di orientatori qualificati, è utile prevedere per questi ultimi un approfondimento di genere. Una particolare attenzione deve essere infatti prestata nella fase di accoglienza ed orientamento alla sensibilizzazione degli operatori, affinché tengano conto, nell'accoglienza e nelle proposte, delle differenze di genere, al fine di evitare di non veicolare soluzioni che vadano ad aumentare la segregazione orizzontale delle ragazze e che invece ne valorizzino le specifiche competenze o comunque le predisposizioni. A tal fine, potrebbero essere creati dei supporti (materiali didattici, raccolta di normativa, buone prassi, slides) che consentano di introdurre quanto prima l'ottica di genere nei percorsi formativi indirizzati agli operatori del mercato del lavoro.

1.2 SEMINARI DI INFORMAZIONE PER OPERATORI DEL MERCATO DEL LAVORO

Le regioni, depositarie delle iniziative del Programma nell'ambito delle programmazioni formative, potrebbero organizzare seminari di informazione per gli operatori di sportello delle associazioni datoriali e sindacali sulle novità di garanzia giovani, in collaborazione con le Camere di Commercio. Si potrebbe investire su *"lavoratrici/ori con esperienza (maestre/i)"* anche utilizzando la disponibilità dei pensionati, così da affiancare esperienza ad aggiornamento delle norme e prassi in vigore, con particolare attenzione alle misure per favorire l'occupazione femminile (molte associazioni datoriali hanno richiesto questa forma di tutoraggio/aggiornamento sui territori), individuando, magari, un piccolo gruppo di specialisti/e che sappiano dare informazioni su tutto il ciclo di azioni da attivare. Una sorta di consulenza/ accompagnamento concreta e pratica. UNA SCIALUPPA SCUOLA

2. ACCOGLIENZA

2.1 PERCORSI DI FORMAZIONE IN LABORATORI DI GRUPPO ALL'INTERNO DELLA FASE DI ORIENTAMENTO AL LAVORO DI I O II LIVELLO

La formazione iniziale deve altresì includere – tra le proprie finalità – la diffusione e conoscenza di una cultura di genere. Nella fase di orientamento si potrebbero a tal fine indirizzare i giovani e le giovani anche in relazione alle opportunità concrete che il mercato del lavoro locale offre, avendo cura di dare uguali opportunità a ragazzi e ragazze senza incorrere in stereotipi di genere.

2.2 GIORNATE DI ORIENTAMENTO "ON THE JOB"

In collaborazione con associazioni di categoria, parti sociali, ordini professionali si potrebbero prevedere singole giornate o percorsi brevi (3/5 gg) nei quali i giovani e le giovani vengano ospitati in azienda, in studio o presso le associazioni per capire come funziona un determinato tipo di attività.

3. ORIENTAMENTO

3.1 ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO A CARATTERE INFORMATIVO RIVOLTE AI GENITORI PER SUPERARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SCELTA DEL CICLO DI STUDI O DEL SETTORE LAVORATIVO

In collaborazione con le scuole, le Università, le associazioni di categoria organizzare attività di informazione, orientamento e conoscenza del mercato del lavoro e del progetto per i genitori al fine di fornire loro strumenti adeguati per affiancare le ragazze ed i ragazzi nella scelta degli studi e del lavoro.

4. FORMAZIONE

4.1 MODULI SULLA PREVENZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA IN OTTICA DI GENERE

Sia nell'ambito dei percorsi individuali che in quelli collettivi, si potrebbe inserire – nel modulo dedicato alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – anche un breve approfondimento sulla prevenzione, salute e sicurezza del lavoro in ottica di genere, in modo da contribuire a diffondere la cultura di genere anche in questo ambito. A tal fine, si potrebbero includere negli obiettivi del servizio di accompagnamento al lavoro ed anche nelle scuole moduli che analizzino tutte le novità introdotte dal TU 81/2008, il quale peraltro ha espressamente previsto l'inserimento nei moduli formativi obbligatori anche la prevenzione di genere.

4.2 DOTTORATO DI RICERCA COME STRUMENTO DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO A RIDURRE LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Nell'ambito sia del dottorato di ricerca "classico" che realizzato attraverso un percorso di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di alta formazione, diffondere la conoscenza e le potenzialità di questo titolo, che – oltre a consentire ai giovani un'alta formazione specialistica-, può contribuire a inserire giovani donne in settori merceologici e di ricerca ora a prevalenza maschile.

4.3 FORMAZIONE IN ALTERNANZA IN SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Attraverso l'uso dello Youth Guarantee e di Forma.temp (Fondo nel quale tutte le APL sono tenute a versare il 4% della retribuzione lorda di ogni lavoratore somministrato a fini formativi), si potrebbero costruire percorsi di formazione breve in alternanza – di durata inferiore rispetto al contratto di apprendistato (3-6 mesi)-, finalizzati ad erogare formazione ed alternare alla stessa missione presso diversi utilizzatori, al fine di consentire ai giovani e alle giovani di acquisire formazione teorica e on the job in diversi contesti lavorativi. In particolare, questo strumento potrebbe essere di aiuto per inserire le giovani in settori merceologici ed in tipologie di attività dove la prevalenza femminile è ridotta rispetto a quella maschile. Il percorso avrà un libretto dove viene registrata la formazione (patto formativo).

5 SOSTEGNO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ.

5.1 SOSTEGNO ALL'AUTOIMPIEGO ED ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ IN OTTICA DI GENERE

Ordinare/coordinare le iniziative operative già esistenti o comunque avviate da vari ministeri per sostenere l'auto imprenditorialità di genere, cercando di creare una bussola sulle iniziative, sportelli e opportunità già esistenti, anche coinvolgendo le CCIAA. La bussola potrebbe confluire in un sito web o essere tradotta in un opuscolo di facile lettura.

6. FORMAZIONE A DISTANZA

6.1 CORSI DI FORMAZIONE A DISTANZA

All'interno dell'"Area operatori" possono essere messi a disposizione da Garanzia Giovani alcuni servizi dedicati, tra cui corsi di formazione a distanza e strumenti utili per le attività previste dal Programma. Potrebbero essere inseriti alcuni moduli, linee guida ed una bussola su tematiche relative al genere.

7. MISURAZIONE DELL'EFFICACIA DEL PROGETTO

7.1 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DI GENERE

In tutte le misure previste dalla Garanzia Giovani è necessario effettuare un monitoraggio di genere con la raccolta di dati disaggregati per sesso, incluso quello per i risultati del *placement* universitario.

ALESSANDRA SERVIDORI 28 Maggio 2014