



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



ATTIVITÀ SVOLTE E IMPEGNI PER LE INIZIATIVE FUTURE

Signor Presidente incaricato,

nel ringraziarLa della considerazione che attribuisce al ruolo della Rete delle Consigliere di parità, desidero manifestarLe piena disponibilità a fare la nostra parte durante questa difficile fase della vita del nostro Paese, nella convinzione – come Lei ha sostenuto – che sia possibile il riscatto dell'Italia.

1. Per quanto è nelle mie possibilità e in quelle delle Consigliere tutte, Le saremo vicine e solidali durante il periodo di intenso lavoro che l'attende al servizio del Paese. Per noi questo è il momento della costruzione di una prospettiva e della valorizzazione del lavoro svolto da cui partire per l'individuazione delle possibili priorità e iniziative a sostegno dell'occupabilità femminile. L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e la Rete delle Consigliere Regionali e Provinciali, ha impostato e svolto un lavoro importante, in larga parte condiviso con le organizzazioni sindacali, quelle datoriali e le associazioni femminili nonché con alcune amministrazioni regionali e locali. A livello nazionale l'Ufficio ha collaborato con i Ministeri e i Dipartimenti che, insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si occupano sistematicamente delle politiche di welfare (Ministero per le Pari Opportunità, Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Dipartimento per le Politiche per la famiglia, Ministero per le politiche comunitarie). Tale collaborazione si esprime sia in ambito nazionale che internazionale.

L'occupazione femminile è una delle grandi questioni irrisolte del Paese, nonostante i passi avanti compiuti negli ultimi anni non ancora riassorbiti dalla crisi. Ma dobbiamo sicuramente fare di più. Rimuovere un primato negativo che segna la nostra presenza in europa. Si tratta di un obiettivo raggiungibile con uno sforzo che deve anche essere sicuramente culturale e che passi attraverso l'educazione delle

nuove generazioni, la formazione continua, l'informazione; ma soprattutto va perseguito attraverso lo sviluppo costante delle politiche attive a livello nazionale e territoriale.

E ancora, occorre un'ulteriore assunzione di responsabilità per rilanciare l'occupabilità femminile, tramite l'espressione di un "popolazione femminile" unita dal diritto di esprimere la propria piena dignità, attraverso il lavoro.

Noi siamo pronte (e pronti) ad affrontare le difficoltà del sistema Paese, attraverso i provvedimenti assunti sia nei confronti della Banca Centrale Europea che dell'Unione Europea.

2. Brevemente e, in sintesi, ecco le iniziative, realizzate e in corso di realizzazione - nel contesto nazionale ed internazionale - che, Signor Presidente, troverà riassunte nella documentazione fornita in cartaceo e reperibile, comunque, sul nostro sito istituzionale.

a) **Avviso comune "Azioni a sostegno delle Politiche di Conciliazione tra Famiglia e Lavoro"** sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con le parti sociali l'8 marzo 2011 per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, volti a favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento al suddetto Avviso comune abbiamo messo a disposizione - quale strumento fondamentale (la cui implementazione avviene costantemente) - un **Osservatorio sulla contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale, che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di contrasto alle discriminazioni con particolare riferimento, oltre che ai provvedimenti giudiziari, anche all'importante attività di conciliazione tra le parti, supportata da un'assistenza di carattere giuridico.

Nell'ambito dell'Osservatorio - che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni provinciali del lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali - una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro.

Sempre nell'ambito dell'Osservatorio un ruolo importante è svolto dalla **Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro** promossa da tutte le Consigliere di parità e sottoscritta da tutte le Organizzazioni Sindacali e le organizzazioni datoriali, le associazioni femminili, alcune grandi aziende ed anche una moltitudine di piccole imprese che, attraverso la realizzazione delle azioni declinate nella Carta, stanno sviluppando una politica di *mainstreaming* nel mercato del lavoro molto capillare e proficua.

Con l'emanazione del decreto legislativo n.81 del 9 aprile 2008 - successive integrazioni - **in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, la dimensione della prevenzione garantisce interventi appropriati che realizzano le condizioni per l'equità di genere, elemento fortemente trascurato dalla legislazione previgente. E' stata introdotta nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e, facendo della valutazione della diversità un obbligo

e non più (se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità) una mera attenzione legata alla sensibilità di pochi, rivalutando anche la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sull'incidenza nel campo della salute in generale suo complesso e nel lavoro come fattore derivato.

Abbiamo partecipato attivamente a gruppi e Commissioni previste dal Testo Unico per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, abbiamo strutturato una rete di partnership con Inail, Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa e le Organizzazioni sindacali allo scopo di posizionare con efficacia il nostro intervento.

Il Tavolo Tecnico di Studio ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne ha recepito i contenuti. In tale contributo si sono presi in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D.lgs. n. 81/2008.

Occorre assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di Commissione consultiva, approvata il 21 settembre scorso rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art. 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi, così occorre vigilare perché nei moduli formativi, sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, siano presenti i temi della cultura e criteri di genere.

Inoltre, l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni di volontariato (che hanno già prodotto effetti sull'attività contrattuale e sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti. Peraltro anche a livello locale le iniziative sono molteplici.

E' in via di definizione il provvedimento per la riforma del Fondo Casalinghe INAIL e del Fondo Previdenza Casalinghe INPS.

La modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art. 53 della legge n.78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi.

Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dall'esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti, in particolare, alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative. Tali opzioni possono essere valorizzate tramite la contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 8 della c.d.

manovra di ferragosto. Condividendo il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

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

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

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella P.A. il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, all'efficienza e trasparenza, in parallelo con la legge delega sul federalismo fiscale e i diversi decreti attuativi, allo scopo di impostare un modello di federalismo "delle responsabilità". In tale contesto abbiamo sviluppato il fattore 'Pari Opportunità' presente nella legislazione vigente (c.d. Legge Brunetta) che ci ha consentito di sperimentare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di tutti i Ministeri, un percorso di attenzione e identificazione dei fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione in dimensione di genere. Una gestione delle Pari Opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, facilitando l'innovazione. Naturalmente il sistema è a disposizione per essere implementato: agli OIV di secondo livello (infatti taluni Enti ci hanno chiesto di sviluppare un percorso insieme non solo di formazione ma anche operativo). A norma dell'art. 21 della legge n.183/2010 (il c.d. Collegato Lavoro), la Consigliera Nazionale di parità ha partecipato alla redazione delle Linee guida dei CUG (Comitati unici di garanzia) e ne monitora la sperimentazione a livello nazionale in collaborazione con i Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione e Innovazione.

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

I settori più significativi dei quali è interessato l'Ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito sono: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera Nazionale di Parità; al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); ai lavori del Gruppo che si occupa delle "Diversity Charters" iniziativa della Commissione Europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di *diversity management*.

Si segnalano poi i seguenti contributi: contributo per la stesura del VI° Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il Ministero Affari esteri e per eventuali osservazioni sulla "Bozza di Rapporto" predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010); contributo per il Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIDU; contributo alla Rappresentanza italiana in Unione Europea per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul Gender Pay Gap; contributo riguardante la segnalazione di buone prassi (attuate dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell'occupazione femminile) al CIDU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d'Europa (settembre 2010); contributo al CIDU per la stesura del "V° Rapporto Periodico" sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010); contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del lavoro in sede comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni di direttive europee; contributo per la stesura del VI° Rapporto Periodico del Governo Italiano sull'applicazione della Convenzione per la eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei riguardi delle donne- CEDAW e delle successive integrazioni richieste dall'ONU; contributo per la stesura del Rapporto Italiano sull'applicazione delle convenzioni OIL.

3. Per quanto riguarda l'attività dell'anno 2011, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità ha sviluppato ed implementato i provvedimenti adottati in sede comunitaria e ha promosso attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolte, con particolare attenzione all'ampliamento dell'occupabilità femminile secondo le linee e coerentemente con i piani strategici "Europa 2020" e "Italia 2020- Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" attraverso l'adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi sono stati tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell'attività della Rete nazionale delle Consigliere di

Parità. Le attività future terranno anche presente lo sviluppo della nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 “*Road Map sulla parità di genere*” che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, ed una serie di azioni chiave, anche nell’ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020.

È in questa ottica che le attività individuate dalla Consigliera Nazionale che prevedono l’utilizzo dei Fondi a disposizione per l’anno 2012 saranno finalizzate all’implementazione di azioni di particolare competenza della Consigliera, riferite alla strategia 2011-2015, quali ad esempio economia di mercato e strumenti di dialogo sociale, contrasto al divario salariale e promozione di politiche attive e promozione dell’uguaglianza oltre i confini europei. Le attività saranno finalizzate a inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere l’obiettivo fissato dall’UE nel Piano Europa 2020, per quanto riguarda l’occupazione femminile. La Consigliera Nazionale partecipa anche alla stesura dei documenti utili per l’evento della Commissione inerente il Dialogo sull’Uguaglianza di Genere annuale che vede la partecipazione del Parlamento Europeo, del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia. L’Ufficio ha partecipato alla 55^a Sessione della Commissione sulla condizione femminile, che si tiene annualmente a New York ed è stato presente nelle varie sedi di discussione delle iniziative comunitarie ed internazionali che hanno una ricaduta ed un impatto sulle politiche nazionali. La Consigliera, in data 21 dicembre 2010, è stata nominata dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di diretta collaboratrice e a nome del Governo Italiano nell’ambito del Comitato Italiano UNIFEM-Part of UN Women, facente parte dell’Organismo internazionale UN Women, di recente costituzione, che si pone come interlocutore qualificato in ambito ONU.

La settimana scorsa, partecipando a Berlino alla Peer Review sugli effetti dei percorsi lavorativi delle donne sulle pensioni, come ci ha suggerito anche l’Unione Europea abbiamo aderito all’iniziativa che conduce ad una riflessione concreta sulla riforma previdenziale. Ufficio della Consigliera nazionale, Ministero del lavoro e Inps hanno ultimato un lavoro per studiare il Gender gap pension del nostro sistema italiano.

Partiamo da una analisi accurata della situazione. Insieme troveremo le risposte.

Proposte operative

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

- a) nel c.d. Collegato lavoro (legge n. 183 del 2010) all’articolo 46 è prevista una norma di delega da esercitare entro 24 mesi dall’entrata in vigore della legge stessa. Poiché è già trascorso quasi un anno, si ritiene necessario promuovere al più presto gli atti necessari per dare corso alla materia. Si tratta, in pratica, della riforma degli ammortizzatori sociali, per la quale il citato articolo 46 riprende sostanzialmente una norma già contenuta nella legge n. 247 del 2007,

varata dal governo Prodi nella passata legislatura. Vi è quindi una base bipartisan da utilizzare, molto utile in questa fase politica. Per quanto riguarda l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri molto articolati che abbracciano l'intera materia dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere;

- b) si ritiene opportuno valorizzare e sviluppare con immediatezza il citato avviso comune sulla conciliazione. Avendo avuto un'ampia condivisione ad opera delle parti sociali potrebbe rappresentare un'azione adeguata per l'attuale fase politica;
- c) la legge di stabilità contiene alcune norme a favore dell'occupazione femminile (incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro) che sarebbe opportuno mandare a regime al più presto.

Si segnalano di seguito alcune ipotesi di lavoro:

- a) sempre la legge di stabilità consente alle Regioni di escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista, come è noto, una forma di detassazione e di decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili sarebbe il caso di esaminare la possibilità di estendere un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile. Magari limitatamente a talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale;
- b) esiste nel Paese un ricco ventaglio di esperienze di c.d. welfare aziendale che si esprime con una gamma molto ampia di tutele e prestazioni, ben oltre le tradizionali forme di previdenza complementare e di previdenza sanitaria integrativa. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi che, sia pure in modo frammentato e particolare, ne favoriscono lo sviluppo. Come sappiamo, è aperta la questione del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche la possibilità di conseguire il pareggio di bilancio nel 2013. Forse, piuttosto che intervenire sui redditi delle persone e delle famiglie, sarebbe opportuno immaginare forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi in una logica di sussidiarietà, incentrata nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione particolare ai problemi e alle soluzioni della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Roma, 15 novembre 2011

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Alessandra Servidori