



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



19 GIUGNO 2012

**AUDIZIONE INFORMALE COMMISSIONE PERMANENTE XI
(LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) NELL'AMBITO DEL
DISEGNO DI LEGGE C. 5256, RECANTE "DISPOSIZIONI IN
MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA
PROSPETTIVA DI CRESCITA"**

Il disegno di legge C. 5256 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", presentato dal ministro Elsa Fornero, approvato dal Senato ed ora all'esame della Camera, è stato ed è oggetto di un dibattito intenso, difficilmente univoco, anche se val sempre la pena di sottolineare un aspetto importante, spesso sottovalutato. Non tocca certo a chi vi parla, per il suo ruolo istituzionale, formulare considerazioni di carattere politico. E' sufficiente, però, essere normali osservatori della realtà del nostro Paese per rendersi conto del fatto che, per la prima volta, la maggioranza che appoggia il Governo Monti, come aveva già fatto alla fine dello scorso anno, in tema di pensioni, è riuscita a trovare un modus operandi anche su di un altro tema oggetto di differenti visioni tra le forze politiche, come il lavoro e le politiche del lavoro. Non è dato valutare, poi, quanto queste convergenze – che mi auguro si fortifichino alla Camera in una prospettiva di ulteriore miglioramento e di più apprezzata condivisione del testo – siano il frutto di valutazioni politiche più generali o piuttosto di più volte auspicati avvicinamenti ad un comune sentire tra le più importanti forze politiche del paese, in materia di lavoro. Certamente nel campo delle politiche attive e di pari opportunità esiste un terreno comune più dissodato. Mi è noto che questa XI Commissione stava lavorando da tempo, in maniera bipartisan, ad un provvedimento sul congedo obbligatorio di paternità, mentre aveva iniziato da qualche mese l'esame di diversi progetti di legge

di iniziativa di tutti i gruppi sulla questione delle c.d. dimissioni in bianco. Materie che sono state oggetto di precise disposizioni ad opera del governo, nel ddl lavoro. Si tratta di materie delicate, in cui il ritardo del nostro paese (mi riferisco ai congedi) è molto grave rispetto alle buone pratiche dell'Unione e alla sue stesse direttive o che denotano (mi riferisco al fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco) un'arretratezza non solo del nostro mercato del lavoro, ma anche della tenuta di elementari regole del vivere civile. Si è molto discusso al Senato se sarebbe stato più opportuno disciplinare queste materie mediante l'iniziativa parlamentare o farne parte di una complessa riforma come quella contenuta nel ddl a vostro esame. Questa discussione ha fatto sì che tali problematiche hanno finito per subire una "blindatura" di fatto, attraversando il percorso legislativo praticamente immutate.

Va ricordato che già il PNR per il 2012 aveva collocato questi argomenti tra le priorità.

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

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

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

Ancora a proposito del congedo per paternità va notata la modifica delle norme sul sostegno alla genitorialità, con l'obbligo di astensione di 1 giorno per il padre e la facoltà di astenersi per ulteriori 2 giorni in accordo con la madre e in sua sostituzione. E' un primo importante passo verso una cultura della condivisione della cura tra genitori e figli che anche in Europa è all'attenzione di una direttiva che prevede periodi di congedi del padre più ampi, a condizione che il contesto economico delle risorse in materia di politiche del welfare, trovi l'accordo tra i paesi comunitari, che, come è noto, non sono tutti decisi a procedere in tal senso e ne sia consentito il relativo stanziamento, tenuto conto delle politiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa

Per quanto riguarda il contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, le procedure previste, al di là di una certa loro laboriosità, si muovono nel solco di quanto disposto in via amministrativa dal precedente governo e, pertanto, possono valorizzare e rafforzare processi già avviati ed in vigore, senza disperderne i risultati. Interloquendo con alcune senatrici, mentre il provvedimento era a Palazzo Madama, a nome dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete delle consigliere, avevo sollecitato il riconoscimento di un ruolo, se non altro a livello delle *procedure di tutela*, che la lavoratrice discriminata può effettuare. Poiché le modifiche apportate a Palazzo Madama non hanno accolto questa opportunità, torno a ribadire la nostra proposta davanti alla Commissione che mi ascolta in quanto ritengo ragionevole valorizzare il contributo che le consigliere di parità possono fornire sia in forza del ruolo antidiscriminatorio già attribuito loro per legge, sia nell'ambito della redazione del Rapporto annuale che l'Ufficio predispone in collaborazione con gli ispettori del lavoro proprio sul tema delle dimissioni. Si tratta di emendare il comma 16 dell'articolo 4 aggiungendo dopo le parole "competente per territorio" le parole **«ovvero presso le sedi degli Uffici territoriali della Consigliera di parità»**.

Il disegno di legge – mi avvio alla conclusione – alla lettera f) dell'articolo 1 intende promuovere "una maggiore inclusione delle donne nella vita economica". Per dare corpo e consistenza a questo obiettivo sarebbe stato sicuramente utile valorizzare, nella strumentazione individuata, alcune "buone pratiche" organizzate in questi anni dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità tra cui evidenzio in particolare la raccolta di accordi contrattuali, nuove e buone prassi dell'**Osservatorio nazionale sulla contrattazione** in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità secondo le disposizioni e le indicazioni del Piano Italia 2020. Noi abbiamo analizzato e tuttora selezioniamo oltre 2000 accordi pervenuti sia dalle direzioni provinciali del lavoro che dalle organizzazioni datoriali e sindacali in merito alle politiche di flessibilità e produttività organizzativa che valorizzano la conciliazione e il bilanciamento vita/lavoro. Fondamentali sono le prassi che sviluppano le norme in materia di politiche attive ancorandole ai provvedimenti di recente emanazione; l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle lavoratrici come previsto nel cd collegato lavoro, nella legge di stabilità, nel decreto c.d. Salva Italia, nelle misure per il lavoro pubblico, sempre a cura dell'Ufficio della Consigliera, dove abbiamo individuato il fondamentale criterio per la valutazione delle performance in dimensione di genere, nonché nei nuovi procedimenti in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro a seguito del TU81/2008 e successivi regolamenti attuativi. Desidero poi ricordare la **Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro**, parte integrante dell'Osservatorio, sottoscritta da oltre 300 grandi e piccole aziende per oltre un milione di addette/i lanciata già nel 2008 e oggi sviluppata con grande determinazione su tutto il territorio nazionale, Carta che nei suoi dieci punti richiama una batteria di strumenti da adottare sui luoghi di lavoro pubblici e privati, individuati concordemente con le OOSS, che rappresentano un patrimonio già a disposizione di tutti per dare impulso alla contrattazione di secondo livello e quindi

alle politiche di valorizzazione delle risorse umane con particolare attenzione alle lavoratrici.

Peraltro sono convinta che nell'articolazione dei regolamenti in materia che il DDL Fornero prevede sarà possibile ed auspicabile dare impulso a tali strumenti di politiche attive e concrete e l'Ufficio è e rimane a disposizione. Grazie.

Alessandra Servidori