



## Convenzione

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - FORMEZ PA**

**Progetto per la realizzazione di “Azioni finalizzate allo sviluppo ed al potenziamento di competenze, del ruolo e delle attività delle Consigliere di Parità”**

## DOSSIER DOCUMENTALE

**Gennaio 2012**

---

## Sommario

Introduzione .....	3
1. Focus normativo sul tema del lavoro e delle pari opportunità .....	5
Legge 4 novembre 2010, n. 183 .....	5
Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138 .....	6
Legge 12 novembre 2011, n. 183 .....	7
Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, .....	9
2. Recenti interventi per l'incentivazione del lavoro femminile .....	10
Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201 .....	10
Legge 12 novembre 2011, n.183 .....	12
Normativa di riferimento .....	14
3. Linee guida sull'attività dei Comitati Unici di Garanzia e nota sull'applicazione della legge sui CUG .....	16
ALLEGATO 1. Trascrizioni degli interventi realizzati in occasione del Corso nazionale del 6 e 7 aprile 2011 e dei Seminari di studio del 13 e 14 dicembre 2011. ....	20
ALLEGATO 2. Relazione sintetica sulle principali attività realizzate dall'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi, attivo presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità .....	34
Orari.....	35
Lavoro a tempo parziale.....	35
Telelavoro .....	36
Permessi.....	36
Rientro dalla maternità .....	36
Welfare aziendale.....	36
Criteri di valutazione della produttività .....	36
Congedi parentali .....	36
ALLEGATO 3. Quadro sintetico delle norme sulle più recenti riforme amministrative.....	41
1. Assunzioni .....	41
Quadro illustrativo .....	41
Disposizioni .....	41
2. Contrattazione .....	44
Quadro illustrativo .....	44
Disposizioni .....	44
3. Pensioni .....	46
Quadro illustrativo .....	46
Disposizioni .....	47
4. Mobilità .....	50
Quadro illustrativo .....	50
Disposizioni .....	51
5. Formazione.....	52
Quadro illustrativo .....	52
Disposizioni .....	52

## Introduzione

Il presente dossier documentale, previsto dal progetto esecutivo, ha lo scopo di raccogliere e sistematizzare i materiali di maggior rilievo raccolti nel corso delle attività seminariali e di formazione previste durante la loro preparazione.

L'obiettivo è di creare un supporto, a vari livelli, per le Consigliere e i Consiglieri di parità nell'espletamento dei compiti loro assegnati e nell'attività quotidiana a favore dell'occupazione femminile, contro le discriminazioni e disparità in ambito lavorativo e per una maggiore armonizzazione dei tempi di vita e lavoro.

Come detto, quindi, sono stati raccolti documenti ed atti, in parte elaborati nel corso dei seminari, ed inoltre si è proceduto anche all'elaborazione di altri materiali quali, ad esempio, una sintesi delle principali novità ordinamentali riguardanti la pubblica amministrazione su diversi aspetti (assunzioni, mobilità ecc) e una ricognizione sulle attività e sui dati più significativi raccolti nella Banca dati dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi, attivo presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

È stato posto un accento particolare sulle più recenti normative (decreto "Salva Italia" e Legge di stabilità 2012) che hanno introdotto importanti novità e agevolazioni in tema di assunzioni di donne e giovani.

In particolare sono state previste nuove e maggiori deduzioni per imprese che assumono queste categorie di lavoratori (lo sgravio fiscale per le imprese che puntino sul lavoro femminile e l'assunzione di donne e giovani è una delle grandi novità presentate dalla manovra Monti) e importanti novità dal punto di vista contrattuale prevedendo e l'utilizzo di determinate tipologie, come ad esempio il contratto d'inserimento, per le lavoratrici femminili presenti in territori particolarmente disagiati dal punto di vista occupazionale.

La Legge di stabilità, inoltre, nell'ottica di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introduce alcune misure finalizzate all'incentivazione del part-time e del telelavoro, queste ultime dedicate soprattutto a donne, disabili e lavoratori in mobilità.

Oltre agli approfondimenti su queste due importanti disposizioni nel report sono stati realizzati anche degli approfondimenti schematici su altre norme che hanno avuto impatto sul tema dell'occupazione femminile, evidenziandone beneficiari, istituti ed enti coinvolti.

Nel report, vista la sua attualità, è stato inserito anche un contributo realizzato ad hoc per il progetto sulle principali innovazioni ordinamentali realizzate in tema di pari opportunità che hanno portato alla nascita dei CUG – Comitati unici di garanzia, la cui fase di attuazione è tuttora in corso. In questo caso, come si evidenzia nel capitolo dedicato, è interessante notare come il tema della parità di trattamento non solo sia oggetto di provvedimenti ad hoc ma vada ad incidere, con modifiche sostanziali, anche su altre norme, tra cui il dlgs. 165/2001, fondanti in tema di rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

A corredo dei tre capitoli principali sono stati inseriti degli allegati contenuti specifici. Nel primo si è ritenuto utile riportare, in modo più o meno sintetico, gli interventi realizzati nel corso dei seminari dagli interlocutori di volta in volta coinvolti nelle attività, rappresentanti degli enti e delle istituzioni che maggiormente sono stati coinvolti negli interventi di riforma e innovazione organizzativa e normativa del lavoro in ambito pubblico e privato.

I contributi forniti hanno messo in evidenza la necessità, per far sì che le recenti disposizioni trovino una rapida ed efficace applicazione, di una cooperazione e di una interazione anche a livello interistituzionale e con le parti sociali di modo che gli interventi previsti e che risultano utili per una stabilizzazione e un rilancio del Paese, siano largamente condivisi e rapidamente resi operativi. Da tutti è stata riconosciuta come di fondamentale importanza, per la buona riuscita di queste azioni, la rimozione, in ambito lavorativo e sociale, di ostacoli e resistenze all'accesso nel mondo del lavoro della più ampia fascia di popolazione possibile, comprese le categorie più svantaggiate, e il sostegno, tramite strumenti e metodologie bilanciate ed eque, a coloro che, soprattutto in questo periodo di crisi, rimangono esclusi dai processi produttivi e di inclusione sociale.

Nel secondo, invece, è sembrato opportuno ed utile inserire le risultanze anche numeriche del lavoro svolto dall'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi, attivo presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità che ha, nel corso dell'anno implementato ed alimentato una banca dati raccogliendo, da una parte, gli accordi provenienti da diverse fonti, fornendone una lettura orientata in base alle linee guida individuate dall'allegato all'Avviso Comune firmato dalle Parti Sociali il 07.03.2011, e dunque volta a rilevare le azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Dall'altra si è inteso dare rilievo anche a quelle azioni "*family – friendly*" adottate nelle aziende ma che non sono necessariamente contenute nelle disposizioni negoziate dalla contrattazione decentrata. In questo ambito, specifiche condotte aziendali dirette a sostenere le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro possono assumere il rango di prassi, strutturate secondo diversa intensità in base al loro consolidamento nel tempo.

Infine, nell'ultimo allegato, si è inteso dar conto di tutti i più recenti interventi normativi che hanno riguardato alcuni tempi fondamentali del rapporto d'impiego pubblico, quali ad esempio le assunzioni e la mobilità, nella convenzione che la conoscenza delle norme anche viste in relazione l'una con l'altra permetta una più efficace realizzazione delle attività assegnate alle Consigliere e Consiglieri di parità.

# 1. Focus normativo sul tema del lavoro e delle pari opportunità

## Legge 4 novembre 2010, n. 183

**«Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro»**

Art. 46 Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile

1. All' [articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 28 è sostituito dal seguente:

«28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all' [articolo 117 della Costituzione](#) e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito»;

b) il comma 30 è sostituito dal seguente:

«30. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all' [articolo 117 della Costituzione](#) e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

a) servizi per l'impiego;

b) incentivi all'occupazione;

c) apprendistato»;

c) il comma 81 è sostituito dal seguente:

«81. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, in conformità all' [articolo 117 della Costituzione](#) e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera b), di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;
- b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;
- c) rafforzamento degli istituti previsti dall' articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;
- d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;
- e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;
- f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;
- g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;
- h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;
- l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere».

## **Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138**

### **«Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo»**

#### **Art. 8 Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

3-bis. All'[articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188](#), sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'alinea, le parole: «e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate» sono sostituite dalle seguenti: «la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati»;

b) dopo la lettera b), è inserita la seguente:

«b-bis) condizioni di lavoro del personale».

## Legge 12 novembre 2011, n. 183

### «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. (Legge di stabilità 2012)»

Art. 22 Apprendistato, contratto di inserimento donne, part-time, telelavoro, incentivi fiscali e contributivi

In vigore dal 1 gennaio 2012

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'[articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Con effetto dal 1° gennaio 2012 l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono aumentate di un punto percentuale. All'[articolo 7, comma 4, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#), le parole: «lettera i)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera m)».

2. A decorrere dall'anno 2012 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto destina annualmente, nell'ambito delle risorse di cui all'[articolo 68, comma 4, lettera a\), della legge 17 maggio 1999, n. 144](#), e successive modificazioni, una quota non superiore a 200 milioni di euro alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il 50 per cento destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere stipulato ai sensi dell'[articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), e dell'[articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#).

3. Al fine di promuovere l'occupazione femminile, all'[articolo 54, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), la lettera e) è sostituita dalla seguente: «e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo nonché quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'articolo 59, comma 3, nel rispetto del [regolamento \(CE\) n. 800/2008](#) della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo». Per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, le aree geografiche di cui all'[articolo 54, comma 1, lettera e\), del decreto legislativo 10 settembre 2003](#),

[n. 276](#), come modificata dal presente comma, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Al fine di incentivare l'uso del contratto di lavoro a tempo parziale, le lettere a) e b) del comma 44 dell'[articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), sono abrogate. Dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'[articolo 3, commi 7 e 8, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#), nel testo recato dall'[articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). All'[articolo 5, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#), le parole: «, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio,» sono soppresse.

5. Sono introdotte le seguenti misure di incentivazione del telelavoro:

a) al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il ricorso allo strumento del telelavoro, i benefici di cui all'[articolo 9, comma 1, lettera a\), della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), possono essere riconosciuti anche in caso di telelavoro nella forma di contratto a termine o reversibile;

b) al fine di facilitare l'inserimento dei lavoratori disabili mediante il telelavoro, gli obblighi di cui al comma 1 dell'[articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68](#), in tema di assunzioni obbligatorie e quote di riserva possono essere adempiuti anche utilizzando la modalità del telelavoro;

c) ai medesimi fini di cui alla lettera h), fra le modalità di assunzioni che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'[articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68](#), sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro;

d) al fine di facilitare il reinserimento dei lavoratori in mobilità, le offerte di cui al comma 2 dell'[articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), comprendono anche le ipotesi di attività lavorative svolte in forma di telelavoro, anche reversibile.

6. Al fine di armonizzare il quadro normativo in tema di incentivi fiscali e contributivi alla contrattazione aziendale e in tema di sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità, la tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e lo sgravio dei contributi di cui all'[articolo 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 luglio 2011, n. 111](#), applicabili anche alle intese di cui all'[articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 14 settembre 2011, n. 148](#), sono riconosciuti in relazione a quanto previsto da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti. All'[articolo 26 del citato decreto-legge n. 98 del 2011](#), le parole: «, compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl» sono soppresse.

7. Per l'anno 2012 ciascuna regione, conformemente al proprio ordinamento, può disporre la deduzione dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da contratti collettivi aziendali o territoriali di produttività di cui all'[articolo 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 luglio 2011, n. 111](#). Gli effetti finanziari derivanti dagli interventi di cui al presente comma sono esclusivamente a carico del bilancio della regione. Restano fermi gli automatismi fiscali previsti dalla vigente legislazione nel settore sanitario nei casi di squilibrio economico, nonché le disposizioni in materia di applicazione di incrementi delle aliquote fiscali per le regioni sottoposte ai piani di rientro dai deficit sanitari.

8. Al fine di accelerare la piena operatività del credito di imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno di cui all'[articolo 2 del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 12 luglio 2011, n. 106](#), la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancisce intesa sul decreto di natura non regolamentare volto a stabilire i limiti di finanziamento garantiti da ciascuna delle regioni interessate, nonché le disposizioni di attuazione del medesimo [articolo 2](#) entro il termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

9. Al fine di ridurre gli oneri amministrativi gravanti sulle imprese e di semplificare la gestione del rapporto di lavoro sono introdotte le seguenti misure:

a) l'[articolo 11 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708](#), ratificato, con modificazioni, dalla [legge 29 novembre 1952, n. 2388](#), è abrogato;

b) all'[articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), dopo la lettera f) è aggiunta la seguente:

«f-bis) l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente».



## Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201,

### «Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici» ("Salva Italia")

#### Art. 2 Agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani

1. A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012 è ammesso in deduzione ai sensi dell'[articolo 99, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), e successive modificazioni, un importo pari all'imposta regionale sulle attività produttive determinata ai sensi degli [articoli 5, 5-bis, 6, 7 e 8 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446](#), relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato al netto delle deduzioni spettanti ai sensi dell'[articolo 11, commi 1, lettera a\), 1-bis, 4-bis, 4-bis.1 del medesimo decreto legislativo n. 446 del 1997](#).

1-bis. All' [articolo 6, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 gennaio 2009, n. 2](#), e successive modificazioni, le parole: «ovvero delle spese per il personale dipendente e assimilato al netto delle deduzioni spettanti ai sensi dell' [articolo 11, commi 1, lettera a\), 1-bis, 4-bis, 4-bis.1 del medesimo decreto legislativo n. 446 del 1997](#)» sono soppresse. [\(5\)](#)

1-ter. La disposizione di cui al comma 1-bis si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012. [\(5\)](#)

2. All'[articolo 11, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al numero 2), dopo le parole "periodo di imposta" sono aggiunte le seguenti: ", aumentato a 10.600 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni";

b) al numero 3), dopo le parole "Sardegna e Sicilia" sono aggiunte le seguenti: ", aumentato a 15.200 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni".

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2011.

## 2. Recenti interventi per l'incentivazione del lavoro femminile

Con l'entrata in vigore della Legge Biagi sono stati effettuati alcuni importanti cambiamenti sul piano della disciplina delle assunzioni soprattutto in termini di agevolazioni; i datori di lavoro che assumano lavoratori appartenenti a specifiche categorie, potranno godere di importanti agevolazioni economiche.; in particolare, con il D.Lgs 276/2003, si procede all'annullamento dell'*onere di riserva*, ovvero dell'obbligo che ha il datore di lavoro con più di 10 dipendenti a riservare il 12% delle assunzioni effettuate ai lavoratori appartenenti alle categorie deboli.

Queste misure, volte a favorire il reinserimento o la stabilizzazione nel mondo del lavoro di particolari tipologie di lavoratori, riguardano soprattutto la riduzione o l'azzeramento, degli oneri contributivi oppure l'erogazione diretta di un contributo.

In questa direzione vanno due recenti provvedimenti: il Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 (cosiddetto decreto "Salva Italia") e la Legge n. 183 del 12 novembre 2011 - "Legge di stabilità 2012"- con la quale sono state disposte diverse misure al fine di incentivare l'incremento occupazionale.

### **Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201**

Nel DL 201/2011, in particolare, l'articolo 2 prevede una serie di deduzioni d'imposta introdotte *ex novo* o maggiorate rispetto al passato per le imprese operanti in determinati settori produttivi che assumano donne o giovani.

In particolare il comma 2 introduce delle maggiorazioni alle deduzioni già previste per le assunzioni a tempo determinato, qualora si assumano appunto queste determinate categorie di personale.

Di seguito una tabella riepilogativa sulle misure appena descritte.

Lavoratori interessati	Datori di lavoro beneficiari	Agevolazioni	Tipologia contratto	Ente
<p>Lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni</p>	<p>a) <b>le società e gli enti di cui all'articolo 87, comma 1, lettere a) e b), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;</b></p> <p>b) <b>le società in nome collettivo e in accomandita semplice e quelle ad esse equiparate a norma dell'articolo 5, comma 3, del predetto testo unico, nonché le persone fisiche esercenti attività commerciali di cui all'articolo 51 del medesimo testo unico;</b></p> <p>c) <b>le persone fisiche, le società semplici e quelle ad esse equiparate a norma dell'articolo 5, comma 3, del predetto testo unico esercenti arti e professioni di cui all'articolo 49, comma 1, del medesimo testo unico;</b></p> <p>d) <b>i produttori agricoli titolari di reddito agrario</b> di cui all'articolo 32 del predetto testo unico, esclusi quelli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro, i quali si avvalgono del regime previsto dall' <i>articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633</i>, e successive modificazioni, sempreché non abbiano rinunciato all'esonero a norma del quarto periodo del citato comma 6 dell' <i>articolo 34</i>.</p> <p>e) <b>gli enti privati di cui all'articolo 87, comma 1, lettera c), del citato testo unico n. 917 del 1986, nonché le società e gli enti di cui alla lettera d) dello stesso comma.</b></p> <p><i>Escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti</i></p>	<p><b>Aumento da 4.600 Euro a 10.600 Euro</b> della deduzione su base annua qualora si assumano a tempo indeterminato donne e giovani sotto i 35 anni.</p> <p><b>Aumento da 9.200 Euro a 15.200 Euro</b> della deduzione su base annua per i soggetti che assumano donne e giovani sotto i 35 anni nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia</p>	<p>Contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato</p>	<p>Agenzia delle Entrate</p>

## **Legge 12 novembre 2011, n.183**

La Legge n.183 del 12 novembre 2011 (Legge di stabilità 2012), allo stesso modo, introduce importanti novità e chiarimenti riguardanti alcuni istituti lavorativi. Le misure, indicate all'art. 22 della Legge, riguardano, in particolare, il nuovo contratto di apprendistato, il contratto di inserimento (con particolare riferimento all'inserimento delle donne), il contratto part-time ed il telelavoro.

Con l'obiettivo di promuovere l'occupazione femminile, invece, nella stessa Legge sono previsti incentivi per il contratto di inserimento, con particolare riferimento ai contratti stipulati in favore delle donne che risiedono nelle aree dove il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno 20 punti percentuali rispetto a quello maschile o il cui tasso di disoccupazione femminile superi di almeno 10 punti percentuali quello maschile. L'incentivo è rivolto alle donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

La Legge di stabilità, infine, nell'ottica di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introduce alcune misure finalizzate all'incentivazione del part-time e del telelavoro, queste ultime dedicate soprattutto a donne, disabili e lavoratori in mobilità.

Lo sgravio fiscale per le imprese che puntino sul lavoro femminile e l'assunzione di donne e giovani è una delle grandi novità presentate dalla manovra Monti.

Ed è anche fra i pochi elementi della finanziaria che punti ad aumentare la crescita.

In particolare è prevista la totale deducibilità delle imposte dirette Irpef e Ires e la diminuzione delle imposte sul reddito delle società. Ecco come funzionano.

Per i contratti di apprendistato: i datori di lavoro con più di 9 dipendenti che assumano da Gennaio 2012 a Dicembre 2016 giovani con contratto di apprendistato e agevolino il lavoro femminile assumendo donne avranno uno sgravio contributivo del 100% per un periodo di tre anni, dal terzo anno in avanti lo sgravio sarà del 10%.

Contratti di inserimento: viene riconosciuto un contributo a tutti i datori di lavoro che incentivano il lavoro femminile stipulando contratti con donne di qualunque età purché prive di un impiego da almeno sei mesi e che risiedano in territori con tasso di disoccupazione superiore al 20% o che superi di 10 punti quello maschile;

Contratti part-time: abrogato l'obbligo di convalida del contratto part-time stipulato tra datore e lavoratore da parte del centro per il lavoro della provincia di riferimento e le parti potranno accordarsi sulla flessibilità dell'orario lavorativo; Telelavoro: si prevede un bonus per i datori di lavoro che assumano con questa tipologia di contratto che rientrerà tra le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; Contratti di prossimità: prorogati gli incentivi e gli sgravi fiscali già previsti dalla legge del 06/07/2011. In definitiva lo sgravio IRES per assunzioni di donne e giovani sotto i 35 anni varrà 4.600€ o 10.600€; al sud invece benefici maggiori: 9.200€ e 15.000€.

Fanno poi parte del pacchetto del ministero dello Sviluppo Economico per far crescere l'economia anche l' Aiuto della Crescita Economica che punta a eliminare il divario esistente tra le aziende che si finanziano a debito e quelle che reinvestono all'interno della propria attività gli utili ricavati. Si tratta di uno sgravio Irpef e Irap e di un'agevolazione pari al 3% in più dell'utile investito. Questo per combattere uno dei mali tradizionali del sistema imprenditoriale italiano: la scarsità di reinvestimento del capitale all'interno della propria attività.

Di seguito lo schema riepilogativo delle misure previste dalla legge 183/2011.

Lavoratori interessati	Datori di lavoro beneficiari	Agevolazioni	Tipologia contratto	Ente
<p>Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Lavoratrice madre</p>	Tutti i datori di lavoro	<p>Applicazione del <b>contratto di inserimento</b> <b>Estensione dei benefici della legge "Disposizioni per il sostegno alla maternità e paternità (art. 9, comma 1, lett. a) della legge 8 marzo 2000, n.53)</b> anche in caso di telelavoro nella forma del contratto a termine</p>	<p>Contratto di inserimento</p> <p>Telelavoro nella forma del contratto a termine</p>	<p>Agenzia delle Entrate</p>

Di seguito verranno riportati, in modo schematico ulteriori misure contenute in altri provvedimenti, oltre quelli citati, che hanno la finalità di incentivare l'assunzione principalmente di lavoratrici donne.

## Normativa di riferimento

### D.Lgs n.276/2003 artt. 54 –59

Lavoratori interessati	Datori di lavoro beneficiari	Agevolazioni	Tipologia contratto	Ente
<p>a) Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;</p> <p>b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (disoccupati da più di 12 mesi);</p> <p>c) lavoratori con più di 50 anni privi di lavoro;</p> <p>d) lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;</p> <p><b><u>e) donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche ad elevato tasso di disoccupazione femminile ovvero le aree dove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</u></b></p> <p>f) persone riconosciute affette da grave handicap fisico mentale o psichico.</p>	<p>- Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi (comprese aziende del settore agricolo);</p> <p>- gruppi di imprese;</p> <p>- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;</p> <p>- fondazioni;</p> <p>- enti di ricerca, pubblici e privati;</p> <p>- organizzazioni e associazioni di categoria.</p> <p><i>Per poter assumere con questo contratto, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.</i></p>	<p><b>Incentivi normativi</b>  <b>Non computo nell'organico</b>            Esclusione, salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.</p> <p><b>Incentivi economici</b>  <b>Sottoinquadramento</b>            (fino a 2 livelli inferiori rispetto categoria spettante).</p> <p><b>Incentivi contributivi</b>            (Esclusi nelle assunzioni di giovani dai 18 ai 29 anni e di donne).</p> <p>- <b>Se il d.d.l. è un'impresa</b>            Mezzogiorno: Contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti.            Centro Nord: Riduzione del 25% della contribuzione a carico del d.d.l.</p> <p>- <b>Datore di lavoro non avente natura di impresa</b>            Mezzogiorno: Riduzione del 50% della contribuzione a carico del d.d.l.            Centro Nord: Riduzione del 25% della contribuzione a carico del d.d.l.</p> <p>- <b>D.d.l. settore commerciale e turistico con &lt; di 15 dip.</b>            Mezzogiorno: Contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti.            Centro Nord: Riduzione del 40% della contribuzione a carico del d.d.l.</p> <p>- <b>Se il d.d.l. è un artigiano</b>            Ovunque ubicate: Contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti.</p> <p>- <b>Se il d.d.l. è nel settore agricolo</b>            Mezzogiorno: Contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti.            Centro Nord: Riduzione del 25% della contribuzione a carico del d.d.l.</p>	<p>Contratto a tempo determinato</p>	<p>INPS</p>

**Legge n.53/2000, art. 10**

**D.Lgs n.151/2001 art. 4**

<b>Lavoratori interessati</b>	<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<b>Agevolazioni</b>	<b>Tipologia contratto</b>	<b>Ente</b>
Non sono previste particolari categorie	Imprese con meno di 20 dipendenti.	<b>Incentivi contributivi</b>  - Sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione o per un anno dalla data di accoglienza del minore adottato o in affidamento.  - Il beneficio è riconosciuto anche se viene utilizzato un lavoratore interinale.  - Le medesime agevolazioni sono riconosciute in favore delle imprese ove operano lavoratrici autonome.	Contratto di lavoro a tempo determinato.	INPS

### 3. Linee guida sull'attività dei Comitati Unici di Garanzia e nota sull'applicazione della legge sui CUG

#### La natura del potere di organizzazione delle amministrazioni e delle autonomie. Le modifiche introdotte dalla legge 183/2010 in tema di pari opportunità.

Si osservi prioritariamente che l'art. 46 del collegato al lavoro interviene a modificare l'impianto normativo della legge n. 247 del 2007 che conteneva "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*".

Tale tecnica legislativa è significativa oltre che per l'introduzione di una norma avente il carattere di innovatività nell'ordinamento, anche perché modifica una previsione di legge inserita in un contesto più generale, e cioè in un programma di organico intervento sulle regole che sono alla base delle relazioni lavorative nel nostro paese.

Della batteria delle deleghe contenute nella legge 247/2007, l'art. 46 della legge 183/2010 interviene su un discreto numero delle stesse, rideterminandone sostanzialmente i confini, e ai fini di questo contributo, preme segnalare nello specifico la modifica del comma 81 dell'art.1

La delega riformulata in questa sede contiene elementi di fondamentale importanza:

1. La finalità della disposizione è univoca e cioè **l'occupazione femminile**.
2. La delega è dichiaratamente effettuata dal legislatore a titolo di potestà legislativa esclusiva dello Stato che deve comporsi solamente con le norme costituzionali che approvano gli statuti, e le relative norme di attuazione delle regioni a statuto speciale e delle provincie autonome . La stessa norma di legge autodefinisce il proprio intervento quale applicazione della potestà di regolare l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei **livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali** ( art.117 Cost. comma 2 lett. m).
3. Il contenuto della delega recupera campi spesso lasciati dal legislatore alle "incursioni contrattuali" individuano tutele inderogabili **in pejus** rispetto al contenuto della disposizione di rango primario (anche se sarà necessario verificare il comportamento del governo in sede di esercizio della delega): incentivi e sgravi contributivi per orari flessibili ed aumento dell'occupazione femminile (lett. a); congedi parentali (lett. b); part time e telelavoro; sostegno per l'assistenza a anziani ed infanzia; utilizzazione della programmazione europea e nazionale alla formazione ed inserimento delle donne nel mondo del lavoro; rafforzamento delle garanzie di parità per occupazione ed accesso al lavoro; monitoraggio a fini conoscitivi; potenziamento di interventi a favore dell'imprenditoria femminile (non solo dunque il mondo della subordinazione ex art.2094cc); agevolazioni di **accesso e rientro** (sic) nel mercato del lavoro per le donne; integrazione degli obblighi datoriali rispetto alle donne (lett. l. genere)



Gli artt 13-22 del collegato sono dedicati specificamente alle amministrazioni pubbliche; anche qui la legge 183/2010 interviene posizionando modifiche ed innovando disposizioni già esistenti nell'ordinamento, modificando, tra gli altri, imponenti impianti normativi come il D.Lgs 165/2001.

La norma che serve in questa sede di valutare, è la modifica apportata al previgente quadro normativo dall'art.21 del collegato .

Prioritariamente tale articolo effettua un intervento di grande portata: si sostituisce la **lettera c, comma 1 dell'articolo 1** del testo unico sul pubblico impiego.

Orbene l'art.1 del D.Lgs 165/2001 individua l'oggetto, lo spazio della materia disciplinata e le sue finalità, estrinsecando il significato conferito alle stesse dalla legge di delega n.421/92: vengono lasciate immutate le lettere a) e b) del comma 1, art.1, rispettivamente concernenti la finalità dell'accrescimento dell'efficienza e la razionalizzazione dei costi e il contenimento della spesa.

L'art.21 della legge 183/2010 modifica l'ultima lettera del comma: tale disposizione prevedeva di già il miglioramento dell'utilizzo delle risorse umane.

Venendo alle modifiche a raffronto con il vecchio testo si evidenzia: il termine riferito alla formazione vede il cambiamento del termine "**curano**" con quello dell' "**assicurazione**" del percorso formativo e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Si assiste in qualche modo alla modifica della natura della garanzia e dell'obbligo della PA nei confronti dei dipendenti: sembra potersi asserire che la parte datoriale pubblica sia gravata dell'onere di apprestare una garanzia di maggiore ampiezza e contenuto rispetto al passato dovendo in qualche modo l'obbligo aggiuntivo di assicurarne gli esiti.

A seguito dell'avvicendamento delle frasi, l'inserimento interessante operato dalla novella alla lettera c) è la garanzia in ordine alla quale l'amministrazione deve perseguire l'..."*assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica*".

Il contenuto dirimente della disposizione, come si ricorderà, è ben definito dal successivo comma 3 del decreto legislativo, e cioè che le disposizioni contenute dal decreto costituiscono i principi fondamentali dell'ordinamento ai sensi dell'art.117 della Costituzione: è appena il caso di ricordare che tale affermazione comporta l'obbligo delle regioni di normare in conformità a tali principi, in ipotesi di esercizio della potestà legislativa concorrente.

La lettera b del comma 1, dello stesso articolo 21 modifica l'**art.7 comma 1 del D.Lgs 165/2001** rubricato come *Gestione delle risorse umane*.

La modifica più imponente consiste nella sostituzione del primo comma: la vecchia disposizione assicurava la garanzia della parità e pari opportunità fra uomini e donne che le amministrazioni pubbliche dovevano apprestare per l'accesso ed il trattamento al lavoro.

La novella integra dette previsioni di alcuni importanti elementi che rinforzano l'oggetto della garanzia con l'esplicito riferimento all'*assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta* enucleando, con dettagliata precisione, gli ambiti in cui la citata discriminazione è possibile o quanto meno potenziale.

La nuova norma, inoltre, allarga il punto di riferimento rispetto al quale tale garanzia si estende e quindi non solo rispetto all'accesso ed al trattamento sul lavoro, ma anche nelle condizioni lavorative, nella formazione, nelle promozioni (?) e la sicurezza.

L'elemento garantista si completa di un nuovo aspetto: l'amministrazione deve assicurare l'ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

L'amministrazione vede così ribaltato il proprio impegno da un'*agere* a carattere sostanzialmente passivo e cioè quasi di salvaguardia di uno status lavorativo in assenza da "turbative" specifiche, ad un'attività che deve concretamente attivarsi sul piano del monitoraggio, della verifica, del contrasto ed infine eliminazione (...) *di ogni forma di violenza morale o psichica*, avendo la disposizione evidenziato con tale ultima frase la propria finalità.

La parte datoriale deve dunque costruire un'attività di individuazione, lotta e vera e propria rimozione di fatti che concretano le citate forme di violenza.

Il cerchio si chiude con la ridefinizione della disciplina contenuta all'**art 57 del D.Lgs 165/2001 e la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Tale comitato è costituito integrando e assumendo le funzioni dell'ex comitato per le pari opportunità ed i comitati sul fenomeno del mobbing ed acquisisce le competenze di questi, allorquando le stesse siano disciplinate da disposizioni legislative ma anche da regolamenti o contratti (di nuovo recupero della potestà legislativa nell'ultimo alinea comma 01).

Le caratteristica segnalabile nella costituzione del CUG è innanzitutto l'assenza di oneri: si tratta di una innovazione che deve realizzarsi ad invarianza di spesa.

Non sfugga però all'attenzione che anche a seguito della modifica al comma 1 dell'art.57, con la quale si è sostituita la lettera d, resta ferma la possibilità delle amministrazioni di finanziare i programmi di attività del comitato con le risorse presenti nelle disponibilità di bilancio.

C'è inoltre l'indicazione di un termine di costituzione (120 giorni dall'entrata in vigore della legge) che se *prima facie* sembrerebbe di tipo ordinatorio risulta di fatto inclusivo della sanzione di cui al successivo comma 05.

La mancata costituzione del CUG infatti comporta la responsabilità dirigenziale del titolare incaricato della gestione del personale : la precisa individuazione del soggetto responsabile determina la cd responsabilità oggettiva che sposta cioè l'onere della prova in termini giustificativi, in carico al soggetto del quale si presuppone la responsabilità.

La composizione paritetica, di parte datoriale e di parte sindacale, fa anche rinvio ad una composizione paritaria fra uomini e donne che riporta un po' alla logica delle "quote" (questa volta del 50%) come disciplinata allo stesso articolo 57, comma 1 lett. a) del D.Lgs 165/2001.

E' interessante notare la trasversalità delle competenze del comitato all'interno dell'amministrazione (funzioni propositive, consultive e di verifica) ma anche il collegamento funzionale dello stesso con il consigliere/a nazionale di parità.

La trasversalità è inoltre sancita rispetto al contenuto delle funzioni stesse del comitato: la garanzia delle pari opportunità è oggi inserita, ma diremmo anche integrata ed equiparata, alla salvaguardia del benessere organizzativo, dove il perseguimento degli obiettivi connessi a tale attività di garanzia viene assimilato alla lotta contro la discriminazione e contro qualsiasi forma di violenza nei confronti del lavoratore.

Le novità apportate dall'art.21 del collegato al lavoro all'art.57 del D.Lgs 165/2001, si concludono con l'inserimento al comma 2 delle parole....*contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale e psichica*, quale ulteriore elemento rispetto al quale le PA devono adeguarsi alle direttive dell'Unione Europea .

Le modalità di questo adeguamento vengono indicate nel rinvio all'art.9 del D.Lgs 165/2001 e cioè il rispetto delle relazioni con le oo.ss. come disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Preme rammentare che dopo le modifiche al D.Lgs 165/2001 come apportate dal D.Lgs 150/2009 (art.36 di modifica dell'art.9 citato), gli atti interni di organizzazione non sono più oggetto dell'interlocutoria con i sindacati se non per quanto previsto in tema di organizzazione degli organi preposti alla gestione secondo la disciplina dell'art.5 comma 2 del DLgs 165 medesimo (informazione se prevista dai contratti collettivi nazionali).

Ovviamente per qualsiasi ulteriore approfondimento e analisi sul ruolo e funzionamento dei CUG è necessario, tuttavia, consultare la Direttiva del 4 marzo 2011 su Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" emanata dagli allora Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per la pari opportunità.

## **ALLEGATO 1.**

### **Trascrizioni degli interventi realizzati in occasione del Corso nazionale del 6 e 7 aprile 2011 e dei Seminari di studio del 13 e 14 dicembre 2011.**

Di seguito verranno riportare le trascrizioni degli interventi tenuti da esperti e dirigenti sulle tematiche della riforma del lavoro pubblico e privato, nel corso dei seminari svolti nei mesi di aprile e dicembre 2011.

#### **Seminario nazionale per le Consigliere di Parità**

#### **Lavoro pubblico e privato: strumenti e metodi per gestire il cambiamento.**

**Roma 6-7 aprile 2011.**

#### **ALESSANDRA SERVIDORI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26934605>]

Benvenute alle tante consigliere di nuova nomina che stamattina si sono venute a presentare e ringrazio la nostra squadra di consigliere che sono presenti a questo nostro seminario di lavoro. Ringrazio il Direttore Generale dell' Inail qui presente. Abbiamo questa due giorni nei quali potremo approfondire insieme tematiche molto delicate. Aprirà i lavori il Capo di Gabinetto, Consigliere Carlo Lucrezio Monticelli e seguirà subito dopo la relazione del Direttore Generale della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro, dr. Paolo Pennesi. Abbiamo delle novità, ossia un accordo fatto sul comitato tecnico che è composto da un gruppo di consiglieri di parità e un gruppo di ispettori che ha dato vita ad una serie di contributi molto importanti e anche l'ultimo contributo che riguarda una materia di grande interesse ovvero lo sviluppo e la situazione dell' art. 38 del testo unico 81 sullo stress lavoro-correlato. Vi è un contributo che auspichiamo in commissione venga recepito con il senso di dare un aiuto a questa interpretazione, a queste linee guida che poi dovranno essere gestite sul luogo di lavoro. Verrà anticipato oggi l'intervento previsto per domani della dr.ssa Concetta Ferrari, Direttore Generale del Personale del Ministero del Lavoro, e si lavorerà poi con la dr.ssa Maria Barilà, Dirigente del servizio per la programmazione delle assunzioni e il reclutamento del Dipartimento della Funzione Pubblica PCM, che ci approfondirà l'accordo del 4 febbraio 2011, che è l'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco dei contratti collettivi nazionali di lavoro di pubblico impiego. Visto che è un accordo molto importante perché andrà sviluppato sulla valutazione al fine del riconoscimento del lavoro incastonato sulla produttività che naturalmente si incontra con il "nostro accordo" del Ministro Sacconi firmato con le parti sociali il 7 marzo scorso. Vengono raccolte le varie prassi e i vari accordi o documenti e si spiegherà oggi il lavoro che abbiamo illustrato alle parti sociali e a che punto siamo con l'Osservatorio. Vi è un documento derivante dall'UE del Ministero degli Esteri, la Comunità Europea apprezza molto il nostro Osservatorio perché è il primo osservatorio che non solo raccoglie gli accordi di secondo livello delle prassi nuove o di interessante struttura, ma soprattutto da una raccolta dei dati. La Comunità Europea apprezza questo strumento e nel momento in cui la Comunità ci chiede ufficialmente di dare maggiore informazione di come funziona lo strumento, e di metterlo dentro alle linee guida che il nostro paese adotta anche in materia di politica del genere, noi dobbiamo perfezionarlo ancora di più. Poi avremo il dr. Carlo Mochi Sismondi, Presidente Forum PA, con cui lavoriamo da parecchio

tempo per una serie di accordi fatti attraverso Forum PA e il dott. Paolo Onelli, Responsabile Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro, che ci illustrerà il documento presentato alla Commissione CIVIT, che è non solo un documento concordato con il Ministero del Lavoro, ma anche con il Ministero delle Pari Opportunità, della pubblica amministrazione; lo abbiamo presentato in una commissione di lavoro che dovrà identificare linee guida per la programmazione all'interno delle pubbliche amministrazioni anche in un'ottica recente. Il dott. Onelli illustrerà questo documento. Concluderà il dott. Francesco Verbaro che è Consulente Giuridico del Ministro del Lavoro e docente presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Rispetto ai rapporti della scuola superiore della pubblica amministrazione, i rapporti con i sindacati, i rapporti con gli altri ministeri e tutte le cose che abbiamo in corso rispetto alle politiche che poi sono di competenza delle consigliere, soprattutto la gestione delle nuove colleghe che sono arrivate per la carta delle pari opportunità, perché il fatto che la Regione Lazio ci abbia consegnato la delibera della sottoscrizione della carta delle pari opportunità, dopo ferrovie dello Stato, che ha sottoscritto al ministero delegato la carta delle pari opportunità, voi capite che per noi è davvero molto importante che ci sia la prima, la Regione Lazio che abbia sottoscritto e quindi diciamo una delibera di Giunta, per cui tutti i dipendenti della Regione Lazio, in qualche maniera sono coinvolti nella realizzazione di questi 10 punti di questa carta promossa dal Ministro Sacconi e dal Ministro Carfagna che all'interno della rete del consiglio di parità sarà gestita dalle consigliere, per cui saremo in grado di implementare di più e di dividerci anche un impegno piuttosto noioso.

Ringrazio, infine, il Dr. Raffa e il Dr. Barbetta del Foromez, con i quali abbiamo organizzato questo seminario di lavoro.

**PAOLO PENNESI – DIRETTORE GENERALE DELLA DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26935408> , <http://vimeo.com/26935899>]

La mia relazione è concentrata su tre punti da analizzare, già anticipati dalla dr.ssa Servidori. Il primo punto sullo stato di questo rapporto che per il secondo anno rappresentiamo sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri. Il secondo punto riguarda la reportistica dei fenomeni di violazione che interessano il lavoro delle donne (vi è stata sia una tutela fisica che economica delle donne lavoratrici). Il terzo punto è come un fleche e riguarda la sicurezza del lavoro. Primo punto: dimissioni per maternità; il dato è in crescita: dai 17000 dello scorso anno alle 19000 persone di oggi, di cui 12000 sono al nord, circa 3852 al centro e circa 3155 al sud. Chi sono i datori di lavoro di queste realtà? Dove le lavoratrici presentano le dimissioni lo fanno nelle piccole aziende cioè aziende fino a 12 dipendenti dove c'è meno flessibilità. Di solito l'esigenza si manifesta, in una donna, con la nascita del primo figlio. Altro elemento è la distribuzione settoriale merceologica. Venendo alle causali, si è fatto un lavoro molto più accurato rispetto agli anni precedenti. Si è cercato di raggruppare le motivazioni, le quali fanno riferimento ad esigenze personali. Insufficienza delle strutture pubbliche. Le situazioni di sofferenza sono abbastanza distribuite sul territorio, sia al nord che al sud. Altro è l'indisponibilità parentale, ossia non condividendo la scelta dell'asilo nido, non si ha come alternativa la possibilità di affidare il bambino ad un parente. Vi sono anche delle scelte fatte per necessità che sono diverse dalle situazioni familiari. Significativi sono anche questi altri due ulteriori elementi: le dimissioni determinate dal fatto che la lavoratrice smette di lavorare, ma riesce a trovare anche un'altra occupazione. Altra causale è la mancata concessione part-time. Noi sappiamo che nel nostro sistema esiste l'istituto, ma nel caso in cui ci sia un rapporto di lavoro a tempo pieno, non sussiste un diritto soggettivo della lavoratrice ad avere accolta la domanda. Fondamentalmente, questo è lo spaccato che emerge ed emerge anche quali fossero i casi di mancata convalida che fino all'anno scorso non si registrava questo tipo di dato. Oggi il fenomeno è molto limitato; sono trenta i casi di mancata convalida. Perché non vengono convalidate le dimissioni? In Basilicata c'è stato un caso dove una lavoratrice ha presentato la domanda e poi l'ha ritirata. Vi sono casi in cui il procedimento amministrativo non si conclude perché manca la convalida e non c'è la conferma della volontà della lavoratrice e quindi siamo in presenza di un licenziamento che non produce effetti ed è un licenziamento nullo. Gli altri casi sono proprio casi dove non si arriva alla convalida perché non vi è autentica volontà di questa adesione alla dimissione. I casi che ci interessano sono dei casi in cui si fa riferimento alla lavoratrici. Spero che questo materiale che sottoponiamo a valutazione sia interessante e bisogna capirne anche l'evoluzione nel corso degli anni, assumendo e continuando a tenere quel punto che riguarda il seguire delle evoluzioni. Vi sono casi in cui interviene il soggetto pubblicistico... Nella certificazione della clausola compromissoria, l'oggetto della certificazione fa riferimento alle stesse tematiche. Vi è un altro spunto che si lega alla materia della tutela fisica delle lavoratrici. Tra il 2009/2010 si

ha una esplosione, per quanto concerne la tutela economica, di violazioni sia in materia di tutela fisica che economica. La tutela economica, significa mancata concessione della maternità. Ci sono stati 29 casi. Negli anni scorsi questo fenomeno non superava i 250 casi; l'anno scorso sono raddoppiati quasi arrivando a 400. Quest'anno sono stati rilevati 1706 casi, che è un numero enorme. Come noi sappiamo, il meccanismo del conguaglio, è un meccanismo automatico e non c'è problema nell'anticipazione dell'importo. Al datore di lavoro questa cosa pesa sempre di più e questa esplosione quantitativa di casistiche ne è la testimonianza. Un dato meno rilevante riguarda la tutela fisica delle lavoratrici. Bisogna anche individuare la percentuale di lavoro in nero svolto dalle donne e dagli uomini, perché anche questo è un fenomeno che deve essere rilevato. Dal 2011 si può fare anche una lettura di genere del fenomeno del lavoro nero. Ultima questione riguarda le valutazioni dei rischi in chiave di genere e in chiave di valutazione del fenomeno stress-lavoro correlato.

## **CARO LUCREZIO MONTICELLI – CAPO GABINETTO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26935229>]

Faccio un breve saluto introduttivo, visto che oggi abbiamo illustrissimi relatori e sono impaziente di sentire il dr. Pennesi in merito a un lavoro approfondito su una materia molto delicata come quella della convalida. La convalida è un argomento che ci darà molti spunti e insegnamenti per il futuro. È importante vivere questa frase transitoria per vedere cosa accade tra la legge Brunetta, che non ha ancora avuto modo di esprimersi in toto perché è stata bloccata dalla difficoltà finanziaria e vedere come si è cercati di creare una soluzione transitoria che non negasse i principi fondamentali dell'economia privata ed assicurarsi intanto un avvio. Si tratta di argomenti tutti molto attuali, i quali devono essere seguiti con molta attenzione. Vi consiglio di seguire con molta attenzione quello che vi dirà la Consigliera nazionale in merito all'osservatorio, che è un momento importante, in quanto è un supporto vero all'adozione di misure concrete e abbiamo stipulato un accordo sulle politiche di conciliazione con le parti sociali, un accordo molto importante per l'attuazione del quale un ruolo fondamentale ha proprio l'osservatorio e la consigliera nazionale; in questo osservatorio già si può vedere cosa si sta attuando e stanno lavorando con le forze a disposizione della consigliera. Dobbiamo proporre alle parti sociali delle prassi che non tutti conoscono molto bene; all'inizio si farà un'analisi di queste buone prassi per vedere come possono essere utilizzate ed è importante vedere la correlazione tra queste nuove prassi e la possibilità della detassazione per le misure di produttività per i contratti di secondo livello. Sono tutti argomenti che ci portano a parlare con entusiasmo e con grande interesse. Questo incontro è utile per fare una pausa di riflessione. Altro argomento di grande interesse è quello dei CUG. Sono argomenti che ci portano a parlare con entusiasmo delle questioni. In tema di pari opportunità, ci sono sempre problemi da risolvere e si cerca di farlo nel migliore dei modi.

## **MARIA BARILÀ – DIRIGENTE DEL SERVIZIO PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI E IL RECLUTAMENTO**

### ***La ridefinizione delle relazioni sindacali alla luce dell'intesa governo- parti sociali del 4 febbraio 2011***

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26936275> , <http://vimeo.com/26936632>]

L'intesa nasce in un contesto in cui è intervenuta nel 2009 la riforma Brunetta, una riforma molto importante per il settore pubblico e per il lavoro pubblico; una riforma che è stata accolta per certi esperti con soddisfazione, per altri con timore e difficoltà perché ha da un lato responsabilizzato il ruolo di dirigente. Il dirigente è responsabile della gestione delle risorse, dei rapporti con le organizzazioni sindacali, con un ruolo del sindacato che è stato ridimensionato. già su questo punto esprimo un mio parere: credo che la riforma non volesse ridimensionare l'organizzazione del sindacato, quanto quello di definire gli ambiti di competenza del contratto collettivo nazionale del lavoro. Quindi definire il ruolo del datore di lavoro e il ruolo del sindacato. Cominciamo a chiarire che l'obiettivo della riforma non era quello di dare un valore di diminuzione alle organizzazioni sindacali, ma solo quello di definire i ruoli degli attori che intervengono in un'azienda. Poi vediamo in che termini si era espresso questo intervento di verifica dei campi di intervento. Altro elemento fondamentale, che conteneva la riforma, era un obiettivo di valorizzazione delle

risorse umane che doveva passare attraverso un sistema di misurazione delle prestazioni, fondato su un'estensione del concetto di valutazione ;che mentre prima era rivolto solo alla classe dirigente, ora la valutazione si estenda a tutto quanto il personale , non soltanto in termini di prestazioni individuali ma anche organizzative . Per poter realizzare questo , vedremo che c'è un ruolo che deve essere esercitato dalle amministrazioni pubbliche con dei dati di natura pubblicistica. L'elemento che andava a compromettere tutto il sistema era il fatto che il trattamento economico accessorio era congedato da una finanziaria , e si crea quel circuito che ci porta a capire dove stiamo andando? Quindi nasce una riforma che porta a favorire una maggiore produttività a livello di servizi e ad un certo punto, quasi come contro tendenza, lo stesso governo pone in essere una manovra finanziaria che determina uno shock nel contesto del lavoro pubblico. Il settore pubblico è restato nelle mani della riforma finanziaria. Le tipologie di lavoro flessibile determinano un calo di occupazione e non si favorisce il formarsi di professionalità , specializzazione. Tutto questo non facilita un aumento della produttività. La produttività invece deve essere incentivata e deve portare anche a uno sviluppo del capitale umano e la formazione rappresenta uno strumento . Queste manovre alla fine non sono manovre di successo. Vi era una riforma che doveva decollare anche se con delle difficoltà . Era difficile già di suo l'applicazione dell' art. 19 delle fasce e quante difficoltà incontrava anche in sede sindacale . In un contesto di questo tipo si poteva far rimanere una situazione di assenza e non prendere posizione. Dal punto di vista giusnaturalistico, quando studiavo diritto del lavoro , a fronte di un rinnovo contrattuale noi non possiamo avere un maltrattamento retributivo e non ci poteva essere una retribuzione che andava a ritroso. Tutto sommato, io colgo come un senso di forte responsabilità quella del governo e quella delle parti sociali che si sono sedute ad un tavolo e , non potendo fare di meglio, perché le risorse finanziarie non ce l'avevano, hanno concordato che : è vero che c'è una riforma che istituisce le fasce, è vero che un'applicazione che non tenga conto della manovra finanziaria può determinare in capo al lavoratore una remissione sul piano retributivo, dunque le retribuzioni le garantiamo per quelle che sono, e solo se ci sono risorse aggiuntive che possono dare un quid pluris, allora solo quelle risorse aggiuntive le utilizziamo per andare a retribuire quella parte di performance individuale legata alle fasce. Il concetto di produttività c'è sempre stato . La legge 112, all'art. 66, stabiliva l'obbligo delle amministrazioni di indicare qual è l'andamento del fondo, stabilire come utilizzare il fondo, voglio dire che tutti questi concetti c'erano già prima della riforma e che la corte dei conti li ha ribaditi numerose volte ; la riforma Brunetta li ha ulteriormente confermati aggiungendo però un elemento in più che è la differenziazione delle fasce. L' accordo in questo momento non compromette l'utilizzo dei fondi destinati al trattamento economico accessorio della produttività, ma distribuisce le risorse nei confronti del personale su un principio di produttività. Il principio della peritocrazia è un principio di espressione del buon andamento e della buona gestione e non è una conseguenza diretta della legge Brunetta. Laddove devo determinare l'impatto dell' art. 19 in termini di risorse finanziarie, lo faccio solo laddove ho delle risorse extra rispetto a quelle legate al mio fondo, sostanzialmente un fondo che secondo l'art. 9 comma 2 bis del decreto legge '78, non può superare quello dell'anno 2010. Il fatto che ci sia questa disposizione che garantisce le retribuzioni complessive dei dipendenti non indica che ci sia un ampliamento anche per quello che riguarda le fasce. Vi sono anche premi per l' eccellenza, per l'innovazione, quello legato alle professioni economiche, alle professioni di carriera, alla formazione, all'attribuzione di responsabilità. Le amministrazioni non si debbono oggi astenere dal dare approvazione a tutto il sistema delle valutazioni previste dalla riforma, ma devono mettere in piedi anche la fascia dell'art. 19. Su questo fronte, il sistema di misurazione e valutazione è un documento che nasce dalla P.A. in maniera unilaterale, è un atto di natura pubblicistica e non si accorda con le organizzazioni sindacali. Tra dirigente e organizzazioni sindacali si deve instaurare un buon rapporto per una migliore gestione delle risorse. Il dirigente può utilizzare il confronto sindacale solo per migliorare il proprio lavoro. Quando si parla di personale si parla solo di spesa del personale. Il personale sono delle risorse umane che devono essere gestite e non deve essere visto solo come un "costo". Le fasce poi devono essere tirate fuori dall'amministrazione e in questo passaggio l'anello che tiene unito l'accordo è quello di dire che da queste fasce scaturisce un modo per il calcolo della retribuzione accessoria legata alla performance. I premi che possono operare sono : le professioni di carriera. Le professioni di carriera sono individuate dall'art. 23 della legge 150. Altro intervento legato ai principi che la riforma Brunetta ha voluto regolare è quello del principio della concorsualità che riguarda i concorsi pubblici e si colloca anche con le fasce di merito. Oltre che un obbligo, questa è una intesa che nasce come frutto di una relazione industriale. È un accordo tra le parti che non può sostituirsi alla legge. L' intesa si divide in parti. La prima parte richiama l' accordo quadro del 22 gennaio che prevede il modello contrattuale nuovo nel settore pubblico con l'accordo del 30 aprile. Dunque, abbiamo un rapporto tra amministrazione e sindacato basato sulla contrattazione per le organizzazioni sindacali della pubblica amministrazione per favorire una migliore produttività. La relazione sindacale favorisce un miglioramento della gestione delle risorse. La seconda parte dà significato al principio della conservazione della retribuzione complessiva del settore dei dipendenti per evitare una retribuzione che fa passi da gambero. Il terzo punto riguarda lo strumento che individua quali potrebbero essere le risorse aggiuntive da destinare alla retribuzione della performance individuabile ai sensi dell'art.19. Molto sviluppato nel settore privato è il principio dell'informazione, della concertazione e dalla

differenza tra queste due modalità di partecipazione e si rimette nel settore privato anche la possibilità di sviluppare modelli partecipativi di lavoro. Oggi abbiamo un articolo 5 del decreto 165 modificato dalla riforma Brunetta che ci dice che i dirigenti che si comportano come datori di lavoro sono responsabili di tutti gli atti di gestione del personale e degli atti di organizzazione intesi come atti di micro-organizzazione. La materia dell'organizzazione è in generale una materia riguardante atti di natura pubblicistica : lo dice anche l'articolo 2 della 165 che ci dice che gli atti di organizzazione sono atti definiti dalla legge oppure dai regolamenti per quanto riguarda le linee generali. Per l'organizzazione quindi si ha competenza esclusiva in materia pubblicistica. Altre modalità partecipative possono essere sviluppate in base al contratto collettivo nazionale. Vi sono anche disposizioni sparse che prevedono invece una partecipazione con le organizzazioni sindacali. Altro elemento importante sono gli indicatori di performance. Deve esserci un sistema che alla base abbia un sistema di misurazione della performance e se non abbiamo degli indicatori adeguati, il sistema fa abbastanza acqua. Da questo punto di vista bisogna lavorare una sorta di approssimazione : a tal proposito non è detto che il risultato sia certo! Bisogna intervenire sul sistema per migliorarlo. Sugli indicatori di performance quindi il cammino è ancora lungo. Nei paesi anglosassoni dove questi sistemi sono molto sviluppati, l'amministrazione ha promosso lo sviluppo degli strumenti di misurazione; noi invece abbiamo una riforma che si deve attuare con risorse zero. Per concludere noi abbiamo questi due punti nevralgici dell'intesa. Un punto riguarda l'utilizzo degli strumenti premiali con questa correzione che viene attuata; questa correzione non è cogente per le amministrazioni, ma rappresenta un indirizzo che le parti sociali danno al contesto di riferimento che poi potrà essere concepita anche a livello regionale o di enti locali. Le organizzazioni sindacali che l'hanno sottoscritta, presumo che in sede di secondo livello, la seguiranno. Quando noi parliamo di fasce dell'art. 19, riallacciandomi al discorso precedente, tale articolo ridisegna un modello con il 25% delle risorse le quali prevalgono nella prima fascia. Questo modello già contiene all'interno dell'art.19 delle possibilità correttive che sono recepite dall'amministrazione con un regolamento proprio. Elemento della contrattazione di secondo livello rileva l'effetto di questa intesa, cercando di utilizzare per queste finalità soltanto queste risorse aggiuntive. Gli altri aspetti su cui si concentra l'intesa sono anch'essi importanti. L'intesa deve trovare gli spazi che la norma primaria consente per intervenire. Gli unici spazi che consente sono quelli del contratto collettivo che va ad individuare il nuovo modello collettivo in attuazione della riforma. Viene rimarcata anche la possibilità da parte della CIVIT di stirare una graduatoria tra le amministrazioni; si ha poi un risultato delle performance e la CIVIT redige una sorta di graduatoria anche qui con delle fasce di merito. Per le amministrazioni che si pongono nella fascia di merito più elevata, sarebbe previsto laddove il contratto collettivo lo consentisse di destinare delle risorse aggiuntive per queste amministrazioni che si sono distinte per una performance organizzativa particolare. Ulteriori risorse aggiuntive da prendere in considerazione facciamo riferimento all'art.27 della 150 che parla della possibilità del premio di efficienza che potrebbe realizzarsi laddove le amministrazioni riuscissero ad effettuare degli interventi di razionalizzazione con degli effettivi risparmi ed una parte di questi risparmi potrebbero essere destinati, dopo vari controlli, ad incentivare la produttività.

#### **CARLO MOCHI SISMONDI – PRESIDENTE FORUM P.A.**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26937368> , <http://vimeo.com/26937622>]

Cercherò in questa giornata di lavoro di fornire quali sono i dati del pubblico e del privato sulle presenze delle donne ai vertici ; vedremo poi quali sono le situazioni e come si sta muovendo la pubblica amministrazione locale , la pubblica amministrazione centrale in questo senso e quali sono le operazioni che sta svolgendo per far in modo che questa situazione diventi man mano più tragica. Vi saranno azioni cosiddette soft e azioni cosiddette hard. Le situazioni soft sono quelle a legislazione vigente (che si può fare); le situazioni hard sono invece ad es.: fai una legge e decidi che meno del 25% non possono esserci, altrimenti il consiglio dell'amministrazione non è più valido. Su queste vi darò un piccolo commento personale e mi piacerebbe avere anche delle vostre opinioni. Vi farò anche un piccolo accenno al D.Lgs 150. Quest'ultimo sulle fasce non è proprio d'accordo: non è che siamo bloccati , ma esistono delle possibilità importanti di deroghe a questo. Si indica cosa si può derogare e cosa non si può derogare. Non si può derogare sulla prima fascia ; non si può derogare che le altre due fasce siano uguali. Secondo me il problema delle fasce e il dibattito sulle fasce ha coperto uno dei principi fondamentali della legge , con una legge ottima; ci sarà una legge ottima se avremo dei politici in grado di dare delle direttive amministrative conseguenti, chiare ; quindi di dare degli obiettivi precisi . In linea di massima, se mi posso permettere, non c'è stato un cambiamento radicale. Io criticerei il fatto che se il vertice politico e il vertice amministrativo delle amministrazioni non dà un calcio d'inizio attraverso delle direttive, noi non possiamo essere valutati se non c'è qualcuno che ci da degli obiettivi chiari. Questo obiettivi non ce li possiamo scrivere da soli ... Su



questo progetto mi sembra quindi che ci sia ancora molto da fare. La maggior parte delle amministrazioni locali e centrali non fanno così; i sindaci non danno gli obiettivi, i presidenti di regione e di provincia non danno gli obiettivi e così via. Veniamo ora alle donne nella pubblica amministrazione. Nei dirigenti della pubblica amministrazione abbiamo più o meno in totale un 10%. Abbiamo un 9,7% degli uomini e un 1,5% di donne; questo è il risultato che ci presenta una inchiesta del 15 dicembre scorso. Nella situazione dei direttori generali che sono il 90%, abbiamo il 61,7% uomini e il 27,4% donne. Quindi nella situazione della dirigenza dello stato non è invece paritaria a quella appena analizzata. Vi è una occupazione femminile che è maggiore al nord e minore al sud. Anche le donne laureate sono maggiori rispetto agli uomini laureati. Nei consigli di amministrazione la presenza delle donne è inferiore a quella degli uomini. Guardando i dati della PA vediamo che il discorso è diverso. In caso di corso-concorso le donne sono favorite secondo i dati risultanti. Se nel privato la dirigenza delle aziende è abbastanza e poco femminilizzata, nel pubblico la crescita è bassa ma non totalmente assente e sta sempre crescendo. La situazione preoccupante è la mancata crescita nelle funzioni. Quando ci sono incarichi fiduciari, come per i city-manager, quindi incarichi non per concorso ma per scelta, nella maggior parte dei casi ci sono uomini. Le proposte che abbiamo scoperto attraverso le Amministrazioni sono quattro: la prima è un diverso uso del tempo. Esiste una differenza di genere nell'organizzazione del tempo. Il capo uomo pretende la presenza in ufficio fino a tarda sera, danneggiando le lavoratrici donne; la seconda è l'aggiornamento in cui l'esplosione delle donne che per svariati motivi, quali la gravidanza e l'allattamento, sono periodi in cui la donna non ha la possibilità di essere a lavoro, ma anche se part-time, le deve essere data la possibilità di restare nel circuito del lavoro; la terza riguarda la trasparenza; la quarta è l'ultimo punto sulle quote rosa.

**PAOLO ONELLI – RESPONSABILE ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26995970> , <http://vimeo.com/26996425>]

Intanto grazie per questo invito che mi dà l'opportunità di restituire con qualche completezza un lavoro che ci ha impegnato negli ultimi mesi con un confronto molto importante e fruttuoso con la Consigliera, che è anche frutto di un percorso fatto insieme, in questo tempo che è intercorso tra il varo della riforma della P.A. e l'attività della CIVIT. Noi abbiamo messo a punto un documento di base che c'è stato chiesto da Civit sulla base di uno specifico impulso della consigliera nazionale di parità che giustamente ha lamentato alla Civit la mancata adozione di una delibera specifica in materia di pari opportunità che potesse orientare il varo del primo piano della performance, esattamente quello che le amministrazioni pubbliche erano tenute a presentare entro il 31 gennaio di quest'anno, perché il 2011 era l'anno della start-up della riforma e quindi della messa a regime degli strumenti di programmazione, di valutazione, di misurazione e monitoraggio delle performance. Quindi è stata data all'interno di una delle delibere sulla programmazione una scarsa disposizione in materia di pari opportunità e quindi meno di quella di cui ci sarebbe stato bisogno di dire in una materia più ampia e complessa. Naturalmente la Civit ha un orientamento operativo ed anche una posizione istituzionale per cui ha ritenuto di darsi una scala di priorità e la giusta indicazione di come le amministrazioni debbano strutturare il tema delle pari opportunità all'interno del piano e va giustificato in vista di una rimodulazione dei piani della performance, cosa che dovrà essere fatta entro giugno perché la rimodulazione dei piani è un momento fisiologico della programmazione e si adottano programmazioni come strumenti che servono all'attività dell'amministrazione e sono suscettibili di modifiche a seconda dell'evoluzione degli orientamenti strategici ed operativi delle Amministrazioni stesse. E ancora più in vista del 2012, la cui programmazione partirà a metà anno, anzi essendo la programmazione strategica legata al ciclo economico-finanziario, con la riforma della Legge recentissima del 2009 n. 196, che ha riformato il ciclo di bilancio, ma che dovrà essere ulteriormente rivista per effetto di decisioni assunte a livello comunitario, anche in ragione delle note vicende della crisi finanziaria che colpisce alcuni stati europei. Addirittura questo momento di start-up della programmazione sarà anticipata rispetto al mese di settembre, mese in cui si andavano a mettere a punto gli obiettivi di programmi che poi finivano nella c.d. nota integrativa al bilancio e che formavano parte integrante dei documenti che accompagnano la legge di bilancio, perché non vi può essere incoerenza tra la programmazione economica-finanziaria e quella strategica e operativa. Con la nuova legge rivista attraverso un esame in Parlamento, in cui è contenuta una importante norma in relazione al tema delle pari opportunità e al tema del genere, questo momento è anticipato ad aprile; questo significa che stiamo nei tempi giusti per far sì che gli effetti si riproducano nella rimodulazione del piano della performance del 2010-2011-2013 e per il nuovo piano da presentarsi entro il mese di gennaio del prossimo anno. Questo lavoro consiste in un documento che in realtà è una "bozza" che non è documento della Civit, ma una proposta che ha ricevuto molti apprezzamenti all'interno della CIVIT e del dipartimento della

Funzione Pubblica ed ha ricevuto apprezzamento anche da colleghi del ministero degli affari esteri, del ministero dello sviluppo economico e del ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che sono stati coinvolti per aiutarci a mettere a punto questa strategia. Devo dire che l'attenzione è stata anche quella per capire quale potesse essere il passo giusto per evitare di fare documenti eccessivamente fuori dalla portata delle amministrazioni ed è su ciò che la CIVIT proverà a lavorare e decidere cosa fare di questo documento; cioè se farne una delibera, se farne un documento di orientamento, una lettera a disposizione di tutto il sistema, se attivare su questo un ciclo di incontri che riguardino le amministrazioni. Per fare ciò abbiamo voluto ricordare alla CIVIT la necessità e l'urgenza di una presa di posizione chiara. Io credo che questo messaggio sia arrivato forte e chiaro e penso che qualcosa accadrà. In questo documento sono necessariamente ripresi i termini in cui oggi il tema delle pari opportunità è trattato dalle leggi che trattano la materia, che non sono solo il D.Lgs 150, che contiene dei riferimenti molto importanti al tema delle pari opportunità, non fosse altro perché non fulcra nel cuore degli strumenti di programmazione generale delle amministrazioni pubbliche, i quali strumenti di programmazione generale delle amministrazioni pubbliche, ovvero il piano della performance su cui lavora come "amplificatore di qualità" il processo del programma triennale della trasparenza. Le Amministrazioni non solo devono programmare, ma gli effetti realizzati devono essere messi a disposizione delle Amministrazioni. E' un percorso in cui c'è una ricognizione delle fonti, una responsabilità dei vari soggetti e una ricognizione dei processi che caratterizzano il tema delle pari opportunità all'interno del ciclo della performance. Infuocare il tema delle pari opportunità all'interno di questa strutturazione dell'organizzazione significa avere riconosciuto al tema delle pari opportunità una centralità non solo dell'evoluzione interna delle amministrazioni pubbliche, ma perché ciò rappresenta un rilievo strategico strutturale dell'amministrazione pubblica, come dire l'amministrazione pubblica nel suo in se non può non perseguire obiettivi in materia di pari opportunità. Accanto a questo c'è tutta la legislazione nazionale ed europea che disciplina la materia delle pari opportunità, legislazione che ha avuto evoluzione recente, che ha una sua storia, e occorre, come dire, per sussidiare le amministrazioni in questa fatica che le attende, cimentarsi nella programmazione e occorre dare alle Amministrazioni questo documento. Bisogna indicare nei piani della performance gli obiettivi di pari opportunità, di effettuarne il monitoraggio e di effettuare la valutazione su questi obiettivi e più in generale sulle performance organizzative in materia di pari opportunità realizzate dalle Amministrazioni. Accanto a questa ricognizione di fonti, ricognizione dei soggetti e dei processi vi sono anche dei riferimenti essenziali ovvero requisiti essenziali perché questo processo possa essere praticato. C'è una certa complessità sia sul piano soggettivo, sia sul piano delle interpretazioni delle varie istituzioni competenti in materia di pari opportunità. E' vero che di recente ha avuto una sua razionalizzazione, semplificazione con la ricognizione che è stata fatta con l'indirizzo delle linee guida perché tutto questo va legato all'altra miniera rappresentata dalle amministrazioni in termini di responsabilità. Tale complessità deve essere messa a frutto e non deve essere da ostacolo alla fragilità e concretezza dei processi. Noi abbiamo suggerito anche alcune soluzioni istituzionali da adottarsi all'interno delle amministrazioni secondo le decisioni che saranno assunte dai vertici in modo da garantire sul tema delle pari opportunità, strutture permanenti di coordinamento, che non significa altri livelli ancora collegiali, ma significa gruppi di lavoro snelli in cui confluiscono tutti coloro che hanno una responsabilità diretta e cioè quelli che sono capaci di tenere insieme tutti le varie componenti. Accanto ai vertici vi deve essere quelli che svolgono una funzione di verifica, garanzia e promozione dei processi per quello che dovrebbero fare, salvo che per molti casi non vi sono preparazioni esatte per svolgere tali funzioni sul tema delle pari opportunità; ma è anche vero che il combinato disposto delle norme contenute nel D.Lgs 150, ci possono permettere di far funzionare il sistema lo stesso perché queste funzioni sono assunte dalle amministrazioni (se lo fanno ovviamente). È chiaro che se non lo fanno si riespande la funzione e quindi il sistema non è tanto in equilibrio. Qui non è tanto importante da chi proviene l'idea; è importante che l'idea abbia il percorso giusto per essere portata avanti. Nel caso in cui ci siano comitati estremamente attivi che hanno già tante esperienze realizzate e attrezzate, in tal caso la preposizione sarà garantita dal comitato e così come si spera avvenga. Lo strumento del gruppo di lavoro snello deve garantire che questa materia non sia un accessorio relegato da qualche parte, perché è vero che accanto ai vertici ci deve essere la direzione generale del personale. Nel nostro caso, cioè del ministero del lavoro, abbiamo proposto che uno degli obiettivi strategici e strutturali dei piani della performance sia proprio l'attività di formazione in materia di pari opportunità che è considerato uno degli obiettivi più sfidati, perché decide di dare un rilievo strategico alle formazioni in tema di pari opportunità. Un altro rischio è di far perdere le pieghe dell'organizzazione delle amministrazioni di rilievo strategico di questa materia che è quello che rischia di accadere se c'è una mera delega a livello operativo di questa materia. Deve essere coinvolta anche la direzione generale del personale affinché si realizzi una cultura ed un approccio operativo interno ed esterno all'amministrazione che possa permettere di conseguire degli obiettivi strategici in questa materia. Naturalmente nel documento ci sono anche elementi informativi, alcuni dati e la proposta alle amministrazioni di un modo di programmare il tema delle pari opportunità; non soltanto ambito interno, non soltanto indicare obiettivi di formazione, di organizzazione della strumentazione prevista dalle leggi e non solo tutto ciò che riguarda la struttura interna, la vita interna del piano delle pari opportunità delle amministrazioni pubbliche, ma anche tutto ciò che le

amministrazioni possano realizzare nell' ambito esterno; cioè cominciare a far capire che le attività delle amministrazioni, nei vari campi di competenza dei beni culturali, dell' ambiente , la stessa difesa , possono realizzare significativi obiettivi in tema di pari opportunità che ovviamente dovrebbero aiutare a rendere questo paese un po' più civile e anche sostenere quella che è proprio una vera università e rendere l' occupazione femminile più importante. Questo è il cuore della proposta: non far diventare il tema delle pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche una sorta di "di più" per una categoria di lavoratrici che è considerata garantita, protetta e tutelata. Questo sarebbe un clamoroso autogol politico. Di ciò abbiamo consapevolezza ed è altrettanto vero che molte donne non hanno lavoro o che hanno smesso di cercare un' occupazione, ci sono molte donne precarie e ci sono molte donne che non riescono a far conciliare il lavoro con la famiglia. Il nostro paese ha un retaggio strutturale in materie di interventi, di conciliazione e di sostegno dell' occupazione femminile. Questo delle pari opportunità è uno straordinario catalizzatore delle risorse strategiche, di interventi e di cultura di cui dispongono tutte le amministrazioni per questi obiettivi che abbiamo cercato di illustrare. Credo e spero che sia un contributo alla civilizzazione dell' operato dell' amministrazione pubblica che viene letta non come autoreferenziale, questa è la cosa più importante.

Nel testo che va al Parlamento di riforma della legge di bilancio è prevista l' introduzione in via sperimentale di un vero e proprio bilancio di genere. Significa che anche nella fase di programmazione economico – finanziario, per intenderci ha come oggetto la destinazione delle risorse che stanno sul bilancio dello Stato. Parliamo di una destinazione governata in riferimento alla missione che ospita dentro di se i programmi che specificano a cosa servono queste risorse e poi c' è un sistema di obiettivi che consente alla c.d. unità di voto (cioè il parlamentare che vota la destinazione di quella specifica somma e di comprendere a che cosa è destinata). Le amministrazioni, quando fanno una programmazione economico-finanziaria, debbono qualificare la destinazione strategica di questa spesa. Sul piano istituzionale è con la programmazione che si specificano gli obiettivi e definendo i tempi per la programmazione economico-finanziaria. Bisogna ricordare se questa legge interviene entro l' anno, dovremmo adattare la programmazione. Non si vogliono spingere le amministrazioni a fare una rappresentazione inesatta, ma spingere le amministrazioni ad impegnarsi. Esse devono qualificare in quale parte del loro bilancio è destinato il tema delle pari opportunità sia in senso strutturale che in senso strategico. Gli obiettivi strutturali che nella norma sono quelli che identificano il funzionamento e la gestione del personale.

Art. 42 lettera g. e p. della Legge 196 è un altro importantissimo segnale che va allegato al documento già prima citato e va richiamata questa norma a titolo sperimentale.

## **CONCETTA FERRARI – DIRETTORE GENERALE DEL PERSONALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26936805> , <http://vimeo.com/26936955> , <http://vimeo.com/26937078>]

### **I Piani di performance nelle pubbliche amministrazioni**

I ministri della Repubblica hanno il compito di tenere il cordone della spesa; ma dov'era il ministro Tremonti quando venne fatta la norma che tira fuori il suo ministero? I sindacati sono parte sociale che rappresentano i lavoratori delle aree funzionali e i dirigenti devono essere coinvolti perché questa riforma per essere presa è necessario che ci sia un direttore generale e che tutte le risorse umane abbiano piena conoscenza e informazione su che cosa è la riforma. Ritorno alla domanda iniziale : perché le amministrazioni sono fuori dalla riforma della 150 e cosa hanno loro rispetto alle altre amministrazioni? Perché questa riforma per loro può anche non esserci? Noi abbiamo una direzione generale molto ampia e vi sono 13 uffici e vi è una organizzazione secondo le norme. In Italia , per quanto concerne l'ambito della pubblica amministrazione abbiamo compreso i posti dirigenziali , abbiamo ridotto di 62 i dirigenti e vi sono 222 persone. Mi chiedo se la riforma è così perfetta e perché alcune amministrazioni, magari proprio quelle che devono essere poste a tutela della spesa pubblica, si siano sottratte ad una valutazione di quella performance. Vi deve essere una comprensione di quelle che sono le scelte di un legislatore che dispone una riforma complessiva. Nella tutela del lavoro, il mio ministero ha un ruolo importante : si tutela il lavoro privato, quello pubblico. Noi siamo molto presenti sul mercato del lavoro e ci si chiede di avere delle performance misurabili in eguali termini. Noi abbiamo una riforma che di per se è sensata ed è una bella riforma rieleggibile. Questa riforma della 150 è abbastanza chiara : l'articolo 19 è chiarissimo ed introduce le disposizioni di legge; fa sì che le

amministrazioni siano dotate di un sistema di valutazione e misurazione che sono due concetti differenti, di cui se ne è già data spiegazione e rende indiscutibile il precetto; dicendo che ci sono 3 fasce ed in queste 3 fasce si deve comprimere tutto il personale. Dopo la 150, le norme dello scorso anno hanno tagliato la spesa pubblica, sterilizzando la funzione predominante della riforma, dunque vi deve essere una valutazione che rende efficace tutto il sistema. Le organizzazioni sindacali si sono trovate ai tavoli dell'amministrazione ed affermano che del sistema non ne fanno alcun uso, anzi le amministrazioni alla fine del 2010 non dovranno attuare il sistema. Questa era la favola che ci si raccontava all'inizio. Il 15 marzo interviene una riunione e si chiarisce che la sterilizzazione della norma e l'intervento dell'accordo con le parti sociali, non significava che ci fosse un blocco per l'avvio del sistema delle valutazioni e di misurazione. Con Tremonti, noi condividiamo tutta una serie di compiti (la tutela previdenziale è nelle mani del ministero del lavoro e la spesa previdenziale è nelle mani del ministro dell'economia: essi vanno d'intesa). Uno dei precetti che si legge tra le righe della 150 è una corretta comunicazione, informazione ed è alla base di una performance dell'amministrazione sia dal punto di vista organizzativo, sia per quanto concerne i comportamenti che sono enfatizzati dalla 150 e a cui noi fortemente crediamo. Obiettivo strategico della direzione generale era quello di fare degli adempimenti conseguenti e il confronto con le parti sociali c'è già stato lo scorso anno. Il 30 di marzo c'è stato un incontro con le due ali dell'amministrazione: la posizione delle organizzazioni sindacali; area dirigenti e area funzionale, si trattava di soggetti assolutamente differenti. Questo accennava già la misura dell'impatto di un sistema di valutazione. L'intesa del 4 febbraio rilancia ad un momento in cui ci saranno delle risorse per attivare l'articolo 19. Un sistema di valutazione è etico e l'amministrazione di lavoro aveva già negli anni precedenti un sistema di valutazione dei dirigenti addirittura insieme al ministero della salute, un sistema di sperimentazione. Nel 2009 c'è stata la prima sperimentazione delle performance. Ci si rende conto che l'articolo 19 non è un articolo muto ed esso viene inteso complessivamente e viene evidenziato il comma 4 che dice: "attraverso la contrattazione con le parti sociali è ammissibile, modificare le percentuali delle fasce". Le fasce sono 3 e la norma è chiara. È stato importante inserire anche il concetto di pari opportunità. Per effetto di una norma, l'amministrazione deve tenere determinati comportamenti e deve avere un comportamento attivo nei confronti del precetto normativo. L'amministrazione deve farsi parte dirigente e portare chiarezza su ciò che si deve fare.

**FRANCESCO VERBARO – CONSULENTE GIURIDICO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E DOCENTE PRESSO LA SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/26996542>, <http://vimeo.com/26996644>]

Secondo il ragionamento che si è fatto con le consigliere e con gli appuntamenti di queste due giornate, ed in collaborazione con il Formez, certo è emerso il lavoro degli interventi di questa due giorni e risultati importante questa ulteriore sfida, occasione che ci si presenta di riforma delle pubbliche amministrazioni, di riforma del mercato di lavoro. Le norme non vanno più viste come dei vincoli, come: "faccio il comitato, adotto le linee guida, predispongo il piano, nomino lo IPU, predispongo la relazione". È ovvio che questo è un momento, ma non è un momento conclusivo, cioè va visto come l'insieme degli strumenti messi in campo dal Governo come un'occasione per governare in maniera diversa le nostre organizzazioni del lavoro. Quindi come un'occasione di mettere le nostre capacità intellettuali, le nostre passioni, le nostre attenzioni al tema dell'organizzazione del lavoro. I nostri processi produttivi, quelli delle pubbliche amministrazioni, sono processi produttivi labour intensive dove l'importanza del capitale umano è fondamentale. Ma anche in aziende private, dove il capitale umano pesa poco, si ragionava mesi fa quando si parlava degli accordi di La Fiore e Pomigliano, il costo del lavoro della Fiat era dell'8 - 9% rispetto agli investimenti in macchinari; però quell'8 - 9% non pesa 8 - 9% solo in termini di costo aziendale di bilancio in azienda, ma vale molto di più perché la qualità di organizzazione del lavoro, la flessibilità del lavoro, sono dei momenti ed elementi importanti per consentire una migliore efficienza ed efficacia delle attività. Quindi anche qui credo sia utile ricordare a tutti noi che dobbiamo evitare innanzitutto gli errori del passato, cioè quello di vedere queste norme come meri adempimenti e fare in modo che la prima attuazione di queste norme diventi effettivamente una questione convinta, un'attuazione che colga i messaggi, gli elementi di valore che ci sono intorno a questi strumenti per poter andare anche oltre il dettato normativo e tocca a noi dare concretezza e significato a questi documenti. Documenti di programmazione spesso sono stati, in tutte le differenze tra livelli di Governo, di un ente pubblico, di un comune, di una provincia, spesso vuoti esercizi che venivano corrisposti in ritardo in base anche ai dati di bilancio con contenuti autoreferenziali che non consentivano poi di programmare l'attività dell'ente e anche di poter far attenzione alle politiche. Gli stessi sistemi di valutazione, venivano redatti e predisposti in maniera anche qui come mero esercizio tecnico perché poi alla

fine la valutazione veniva assicurata a tutti (positiva) e diventava, quindi, un mero adempimento cui attendere per poter erogare le indennità di risultato. Così anche gli organismi di valutazione sono occasioni per nominare dei soggetti. Anche qui ci sono vari strumenti che purtroppo hanno avuto applicazioni e attuazioni non virtuose; non perché il dettato normativo non lo consentisse, ma perché il modo in cui sono stati delineati questi strumenti sono stati un modo tradizionale abbastanza classico. Abbiamo davanti a noi varie sfide come quella finanziaria, la sfida di invecchiamento della popolazione, la sfida dell'immigrazione; tante sfide che riguarderanno oggi ed i prossimi anni. Sono sfide che hanno un grosso impatto anche sull'organizzazione del lavoro, per i servizi che dovranno essere erogati, per le ristrettezze finanziarie, per l'integrazione delle risorse che avremo, per i processi sociali che dovremo gestire, come il tema dell'integrazione piuttosto che il tema dell'invecchiamento, piuttosto che il tema dell'aumento delle domande di servizi sociali e sanitari. Avremo delle sfide importanti e questi strumenti non devono servire ad attuare le norme ma a far fronte alle sfide. La grande sfida, che è trasversale a tutte queste, è quella di fare in modo che l'organizzazione del lavoro, anche se attenta agli obiettivi dell'efficacia e dell'efficienza, pone attenzione alla persona e quindi anche ai temi del benessere organizzativo. Poiché poi il risultato ovviamente rilevante è che l'attenzione al genere umano e alla persona aiuta a migliorare le condizioni del lavoro. Sono queste le condizioni di lavoro dove c'è maggiore produttività, efficienza ed efficacia. Ciò è un dato e porta alla responsabilizzazione di tutti i soggetti; anche qui il rischio che corriamo è che con i Comitati Unici di garanzia si esternalizzi una responsabilità delle migliori organizzazioni di risorse umane. Tale responsabilità riguarda i dirigenti ed i responsabili di tutti gli uffici, ma non è qualcosa da esternalizzare e da decentrare; questi organi devono aiutarci a svolgere questa funzione e non a sostituirci nello svolgimento di questa funzione. Questa è la cosa più importante da fare, cioè tenere conto che la buona gestione delle risorse umane e quindi la cura della persona deve essere responsabilità di tutti i soggetti. Nei sistemi di valutazione della dirigenza, un elemento importante è il comportamento organizzativo: i dirigenti vengono votati in base a come raggiungono gli obiettivi, di solito vi è il 40% del comportamento organizzativo ed il 60% dello svolgimento degli obiettivi. Un aspetto importante è anche la gestione del personale e della cura del personale. Vi sono sistemi di valutazione che si soffermano solo sul tasso di assenteismo; ma ciò va preso come un indicatore neutro. Si parla anche di indicatori per capire se le persone lavorano e se curano la qualità, puntano alla qualità, prendono gli strumenti della conciliazione, se cura attentamente il benessere organizzativo, l'integrazione e quindi si cerca di capire se si usano tutti gli strumenti possibili per far sì che questa organizzazione si realizzi in qualche modo, perché spesso oltre all'enunciazione, perdiamo di vista gli strumenti che a volte non riusciamo a disegnare. L'importante è sfruttare la contrattazione integrativa di secondo livello. Qui, purtroppo, la contrattazione integrativa viene monopolizzata dal tema delle risorse e delle professioni economiche, dal premio del fondo dell'amministrazione e da temi anch'essi rilevanti nell'articolazione del lavoro, da utilizzare in una maniera più flessibile. Questi temi vengono poco considerati; il tema della riduzione dell'orario di lavoro, del part-time, se non quando c'è una norma o un elemento particolare. Vi sono argomenti come il telelavoro che purtroppo vengono considerati ultimi perché intanto c'è l'emergenza ed occorre sottolineare che questo è un lavoro molto importante da fare attraverso queste giornate come la tutela delle risorse umane richiede la tutela di questi aspetti. In Germania, alcune aziende hanno raggiunto accordi importanti sul tema dell'invecchiamento della popolazione. Noi sappiamo che da qui ai prossimi 20-25 anni, il 30% della popolazione sarà over 65 anni e questa è una necessità di prolungare l'età lavorativa. I lavoratori dovranno conciliare più dimensioni della loro vita individuale, professionale e sociale. Quindi temi come questi non sono così distanti e devono portarci a riflettere meglio su come organizzarci meglio con le nostre strutture e i nostri uffici. Anche materie così distanti possono essere occasioni su cui riflettere. Il CAD: "CODICE FUNZIONE DIGITALE", che è quel codice che viene utilizzato per informatizzare l'amministrazione e trasformare l'amministrazione in digitale, è uno strumento ed è importante non solo per ridurre i costi amministrativi, ma serve anche a ridisegnare i processi del lavoro. Quando si affronta il tema del Cad, non si deve affrontare affidando all'ufficio informatico soltanto, che è il tipico errore che fanno le amministrazioni di professione del lavoro. Poi quando va bene, col proprio ufficio del personale e dell'organizzazione, ma se dovesse andare un po' meglio, e noi dobbiamo fare in modo che vada un po' meglio, coinvolgendo anche quei soggetti che si oppongono alle risorse umane e anche al benessere organizzativo che è uno dei temi su cui poco abbiamo riflettuto in questi anni, che è proprio l'organizzazione del lavoro, la modalità di coniugare efficienza, produzione di servizi e il tempo dei lavoratori e delle lavoratrici. Occasioni come quelle fornite dall'attuazione del decreto legislativo 150, devono essere occasioni per ripensare al nostro approccio alla gestione delle risorse umane nella programmazione. Quindi programmare in maniera diversa, integrata, più attenta a varie dimensioni; dimensioni che hanno poi, visto che siamo nell'era dell'economicismo spinto (che deve essere misurato in qualcosa di conveniente, utile, economico), un effetto sulla produttività, sui costi e su tante altre dimensioni. L'analisi dei tassi di assenteismo non è un problema solo quantitativo ma bisogna anche capire che tipo di problematiche ci sono dietro ad un ufficio e bisogna prestare attenzione all'organizzazione del lavoro e così come i processi di formalizzazione o di telelavoro, se così anche i temi della flessibilità, delle aperture ai servizi e al decentramento degli uffici e temi di questo tipo coinvolgono dimensioni fondamentali della vita dei singoli

lavoratori e lavoratrici. È anche importante un contributo di sensibilizzazione da parte della rete e di soggetti socialmente prima richiamati. Ma poi una diffusa consapevolezza da parte di tutti i dirigenti del personale, i responsabili delle amministrazioni ad affrontare in maniera diversa l'organizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Passare dall' amministrazione del personale alla gestione delle risorse umane, significa che questo passaggio, dall' amministrazione meramente Finanziaria o meramente contrattuale, alla gestione, richiede attenzione come quella richiamata nei lavori fatti in questi due giorni. Quindi l' invito è dare un contributo verso un' attuazione non formalistica come spesso è accaduto con il contenuto di queste norme, con una serie di contributi o documenti utili cercando anche di utilizzare le esperienze che vengono dal privato nel pubblico. La convergenza di cui spesso si è parlato tra pubblico e privato, è sempre stata pensata ed elaborata in termini di fondi. Poiché applichiamo il contratto collettivo anche nel pubblico, allora c' è la convergenza tra privato e pubblico. Ciò, come è ben noto, è una sciocchezza. I modelli e le organizzazioni nel privato hanno delle spinte di mercato ben diverse, ma ha attenzione anche all' utilizzo migliore alla gestione delle risorse umane. Si tiene conto anche degli aspetti familiari che paradossalmente il datore di lavoro pubblico non tiene in considerazione e a volte compensa con forme di inefficienze patologiche. Quindi enunciando una programmazione corretta compensiamo con strumenti inefficienti. Questo poi porta ad altre patologie. Ecco quindi l' importanza di una migliore programmazione in termini di obiettivi e di utilizzo migliore delle risorse umane.

### **GIUSEPPE RAFFA – RESPONSABILE FORMEZ**

Sono Giuseppe Raffa e sono responsabile dei tre progetti che abbiamo stipulato con il Formez per una serie di attività. Rispetto a quest'attività, che è stata anche di studio, il Formez presenterà una relazione sull'applicazione della 150 delle pubbliche amministrazioni centrali e vedremo quali sono le pratiche e i piani di performance che sono stati applicati. Circa un mese fa, sui piani di performance, il 50% delle istituzioni hanno fatto adempimento formale e hanno organizzato il piano di performance. Inizialmente gli obiettivi sono generici. Abbiamo fatto un' analisi dei siti delle 108 province italiane e vi sono delle amministrazioni che hanno approvato il bilancio preventivo del 2011. È un atto che bisogna approvare entro il 31 dicembre del 2010 grazie a una norma del ministero con una proroga entro il 30 marzo, che poi le amministrazioni hanno detto entro il 30 giugno per l'approvazione del bilancio preventivo. Per ciò che riguarda la CIVIT , le amministrazioni locali , possono introdurre i piani delle performance all'interno dei propri bilanci di previsione cioè calare i bilanci nelle performance e nei piani d'azione. 27 amministrazioni hanno approvato il bilancio di previsione e di queste 27 solo 4 hanno approvato un bilancio con il piano di performance ; di queste 4 solo 3 con un atto separato e una soltanto con un atto integrato. Questa è la situazione, per cui si ha un avvicinamento al piano della norma un po' lento , ma anche gli studi da parte delle amministrazioni locali sono importanti ed esse sono abituate all'organizzazione. Vi è una riforma in piena evoluzione e vi deve essere una forte pazienza da parte delle amministrazioni locali verso i piani di performance. Si deve pensare ad un ' organizzazione corretta , a realizzare obiettivi e hanno bisogno di modelli , di schemi... ma il problema è di come fare. La volontà di applicazione , c'è, ma il problema è di un supporto tecnico che aiuti ad evitare la realizzazione di obiettivi generici . Spesso le amministrazioni vedono l'applicazione delle pari opportunità all'interno della propria amministrazione. Vi è una applicazione che riguarda anche la P. A. come erogatore di servizi. I servizi devono costruirsi in ordine ad una organizzazione. I servizi per l'impiego vengono erogati per gli uomini , nel senso che i prodotti vengono creati , confezionati in base ad esigenze di ogni genere. La seconda attività di cui questo seminario si occupa è lo studio di alcune dinamiche. Assistiamo a una evoluzione della normativa che è forte , la 150 , la finanziaria.. ci avvaliamo di norme che devono essere studiate , valutate , si prevede una corretta applicazione per ottenere dei risultati. La nostra attività non è esattamente di orientamento al lavoro, ma di informazione sul mondo del lavoro, che è qualcosa di un po' diverso. Dire che in un territorio ci sono delle probabilità di lavoro , è un conto ; altro è vedere che i ragazzi delle scuole , di istituti superiori , non hanno idea di cosa siano le responsabilità , i diritti, i doveri. Vi deve essere una costruzione dell'informazione. Bisogna far capire in che cosa consiste il lavoro e si devono avvicinare i ragazzi ad una esperienza concreta; prima fanno esperienza e prima sono facilitati a trovare lavoro.

## **Seminario di studio per le Consigliere di Parità**

### **Scambio di esperienze e buone prassi per la promozione delle politiche attive e delle azioni a tutela delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.**

**Roma 13-14 dicembre 2011.**

#### **ALESSANDRA SERVIDORI - CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34624107>]

Siamo fieri del nostro osservatorio. Il nostro obiettivo è di razionalizzare il lavoro e di renderlo ottimale. Gli strumenti da valutare sono l' osservatorio da un lato e la carta dall' altro come strumenti di politica. L' osservatorio è il nostro bene comune, nel senso che deve essere sia usato; sia irrobustito nonostante abbiamo raccolto del materiale preziosissimo e dobbiamo capire come utilizzarlo al meglio. Il nostro progetto avrà anche un forte valore a livello sia internazionale che europeo.

#### **DOTT.SSA PIATTI - CAPO SEGRETERIA MINISTRO**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34774316>]

A noi interessa la riforma previdenziale che prevede alcune differenze e novità importanti. Il piano che avete letto è quello pubblicato sulla gazzetta del 6 dicembre. Ci sono molti principi che condividiamo col Governo e con l' Europa e tali principi sono fatti salvi anche nel testo emendato. Uno dei principi riguarda le prestazioni del sistema previdenziale e ciò incide anche sulla differenza tra uomini e donne. Col tempo però si è avuta anche una parità. Ci si fa riferimento anche al tema dell' equità. Questa riforma se non è accompagnata da una riforma sul lavoro, sicuramente fallisce su tutti gli obiettivi., obiettivi che sono anche legati al tenore di vita dei cittadini; fallisce anche in quel sistema di solidarietà ed equità che noi dobbiamo sempre tenere presente. il campo del lavoro resta sempre il bacino in cui scarica questo provvedimento e tutti quelli che saranno i suoi effetti. Non si sa se questo Governo riuscirà a realizzare, insieme alla sicurezza del paese, una riforma strutturale. Su tutto ciò ci vorranno grandi idee e soprattutto tanta collaborazione. Nel nostro paese abbiamo proprio bisogno di un "patto sociale" senza il quale i nostri sforzi sarebbero vani.

#### **CINZIA ALITTO – UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34700436> , <http://vimeo.com/34700495> , <http://vimeo.com/34700849>]

#### **Implementazione dell'Osservatorio Nazionale sulle nuove/buone prassi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Banca dati su attività antidiscriminatoria.**

Bisogna fare una premessa sull'osservatorio, sia per il suo percorso, sia per la sua evoluzione. Nel 2010 era stata designata una responsabile dell' osservatorio a cui è stato dato del materiale e della documentazione da analizzare. Poi questa segretaria ci ha abbandonato lasciandoci tutto il materiale ed intraprendendo un lavoro che non conoscevamo. Viene individuata un' ulteriore responsabile alla quale è stato ridato tutto il materiale e ha rivisitato il programma ma dopo 8 mesi ci abbandona anche lei in quanto c' è stato un avviso

comune che prevedeva un incarico in capo all' ufficio della consigliera comunale per quanto concerne l' osservatorio. Ci ritroviamo con un osservatorio che è stato in mano a tante persone le quali hanno utilizzato questo materiale. Noi come ufficio accettiamo di lavorarci. In 90 gg. Abbiamo raccolto il materiale e lo abbiamo presentato all' osservatorio ed è visibile a tutti. Tutto ciò è per quanto riguarda l' avviso comune. Per l' osservatorio, abbiamo rivisitato il materiale e ci siamo messi a lavorare sull' attività anti-discriminatoria. Tutto è stato riletto, catalogato e inserito nell' osservatorio. Oggi l' osservatorio è funzionante e la documentazione è abbastanza chiara. Importanti sono gli 8 ambiti dell' avviso comune che andremo ad analizzare, gli accordi che riguardano più ambiti e degli ambiti sono stati specificati maggiormente. Tutto è stato raccolto nella voce documentazione. Oggi ci sono 54 accordi nel settore pubblico, 342 nel settore privato e si ha un totale di accordi elevato. Importante è anche l' invio dei documenti: bisogna inviare solo quelli essenziale e quelli di cui non disponiamo. Rilevanti sono soprattutto i fatti contenuti dei documenti dai quali si deduce la vicenda stessa. Gli atti devono essere protocollati presso l' ufficio, assegnare un numero di protocollo, sono descritti i fatti in modo significativo e come l' intervento della consigliera abbia portato ad una conclusione. L' atto deve poi essere sottoscritto dalla consigliera stessa. In alcuni documenti bisogna indicare: la consigliera, il ruolo, l' argomento, il settore, il tipo di documento(sentenza/ordinanza/decreto), la data e il numero di protocollo, l' organo emanante, descrizione dei fatti ed infine l' oggetto. Anche per le mediazioni vale la stessa situazione.

### **MARIA GRAZIA MAESTRELLI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34701240>]

Un modulo ben compilato serve a noi per una buona raccolta statistica per sapere a fine anno quanti casi abbiamo trattato. Il consigliere in quanto pubblico ufficiale, indica come procedere quando si viene a conoscenza di un caso di discriminazione. Il consigliere regionale, dà importanza all' intervento delle regionali in materia dei dati che si rilevano dai rapporti biennali.

Un accordo proposto alla consigliera regionale riguarda delle linee guida che le consigliere devono seguire. Bisogna trovare anche un luogo comune per le consigliere di periferia.

Bisogna introdurre anche una differenza tra protocollo ed un vero e proprio atto sindacale.

L' esperienza per le consigliere non è uguale per tutte. Altro elemento è il ruolo delle consigliere. Esse possono intervenire ove l' accordo presenti elementi discriminanti. Si parla di un mondo complesso. Ella non può intervenire nella trattativa. Altro elemento su cui abbiamo ragionato riguarda il fatto che ci sono molti accordi che non rispettano le normative. Molte consigliere sono chiamate dalle commissioni sindacali nel caso in cui degli elementi non sono passati per la normativa. Quindi si indica ciò che non deve essere penalizzati. Altro elemento è valorizzare accordi che indicano specifici interessi. Alcuni elementi innovativi sono sempre importanti e bisogna sempre acquisirli ed utilizzarli perché portano ad una innovazione. Altro elemento è stato il tema del n° 53 della normativa o contrattazione e l' art. 9 sempre in tema di contrattazione e di innovazione scientifica.

### **TATIANA BIAGIONI – CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34701014>]

L' art. 15 parla dei nostri compiti che devono essere analizzati in maniera molto attenta e vi sono 2 macro-aree di compiti: la promozione delle pari opportunità e l' altra area che si occupa della normativa anti-discriminatoria sul territorio di competenza. queste sono due aree di eguale importanza e le dobbiamo ugualmente svolgere.

L' area di cui ci occupiamo è quella delle discriminazioni e del controllo di cosa accade nel nostro territorio e delle discriminazioni che accadono nel luogo di lavoro. La legge dice che le consigliere di pari opportunità intraprendono tutte delle iniziative nel rispetto dei principi di non discriminazione. Bisogna trasformare in



modo concreto ciò che la norma ci dice di fare. Il nostro osservatorio raccoglie 155 sentenze sulla non discriminazione e sono un numero davvero elevato. In una prima fase il nostro è un ruolo di mediazione e bisogna cercare di trovare un incontro e poi dar luogo ad un contraddittorio. Bisogna ascoltare anche entrambe le parti al fine di capire un attimo quale siano le 2 verità. Dinanzi a ciò, la nostra è una posizione dove cerchiamo di trovare un incontro. Sono numerose le conciliazioni svolte all'interno dei nostri uffici. Spesso vi è semplicemente la risoluzione del caso e non vi è bisogno di un procedimento scritto. Ci sono però anche conciliazioni che portano ad un vero e proprio verbale. Se non si arriva ad una conciliazione bisogna verificare se intervenire oppure no in giudizio. Essendo che siamo dinanzi ad una scelta difficile, bisogna analizzare le prove, i dati statistici e tutti gli indizi che ci portano a capire se è o non è discriminazione. Importante è anche analizzare gli eventi e poi scegliere come intervenire. Una consigliera deve indicare il ruolo e perché si è fatta una determinata scelta.

Importanti sono tutti questi elementi per una scelta adeguata e per mandare avanti un buon procedimento. Il nostro progetto ci porta ad analizzare la discriminazione e la cosa importante è capire in che modo ci possiamo rendere conto se siamo dinanzi ad una discriminazione oppure no. Abbiamo analizzato come si avvia il contraddittorio con la controparte, come si procede nei vari tentativi di riconciliazione, sino ad arrivare al giudizio ovvero come si affronta e in che maniera lo si può fare. Argomento da affrontare sono anche le molestie e anch'esse devono essere affrontate.

### **ANTONIETTA MUNDO – ESPERTA INPS**

[il video dell'intervento è disponibile qui: <http://vimeo.com/34706291>]

Nel nostro saggio si fa un'analisi del reddito pensionistico differenziato per genere. Nella distribuzione del reddito pensionistico di uomini e di donne e nella classe oltre i 2000 euro mensili, gli uomini si apprestano al 23% e sono presenti un milione e otto di pensionati; mentre le donne sono solo il 9%. Nelle classi di reddito pensionistico più basse, le donne arrivano al 56%; mentre gli uomini sono solo il 36%. Da ciò comunque si deduce che il reddito delle donne è inferiore a quello degli uomini. Gli uomini hanno un'anzianità contributiva di 35-40 anni; mentre le donne hanno un'anzianità contributiva che crolla del 10% rispetto a quella degli uomini. Nelle classi di anzianità contributiva più bassa invece, gli uomini hanno un'anzianità contributiva che va dai 25 ai 30 anni; mentre quella delle donne è del 10% rispetto al 5% degli uomini.

I percorsi familiari e di vita tra gli uomini e le donne sono diversi. Le donne entrano più tardi nel mondo lavorativo rispetto agli uomini. Tra nord, centro e sud vi sono livelli pensionistici diversi. È stata fatta una analisi temporale che va dal 2001 al 2009 utilizzando 3 indicatori. Il primo è l'incidenza della spesa pensionistica sul PIL; il secondo è il tasso di pensionamento e il terzo l'indice di beneficio relativo ossia quanto ogni persona beneficia del PIL.

## **ALLEGATO 2.**

### **Relazione sintetica sulle principali attività realizzate dall'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi, attivo presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità**

L'attività di monitoraggio e raccolta dati svolta dall'Osservatorio sulla contrattazione collettiva istituito presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, ha ad oggetto gli accordi siglati dalle parti sociali rispetto ai diversi livelli negoziali.

Da una prima lettura, i dati raccolti dall'Osservatorio conducono ad assegnare un ruolo significativo alla contrattazione di secondo livello in funzione della diffusione progressiva di tale strumento a partire dall'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009.

Nell'ambito del contesto sopra accennato, emerge che le intese aziendali appaiano legittimate ad individuare le soluzioni più idonee, non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia e ciò anche in funzione di congiunture connotate da difficoltà economico produttive. In tale ottica, la tecnica valutativa per l'avvio di procedure negoziali decentrate non risulta più monopolizzata dall'assoluta e inderogabile presenza della contrattazione di primo livello. Si aprono, dunque, prospettive rivolte alla flessibilità delle fonti negoziali prodromiche di un nuovo modello di contrattazione, funzionale alla produttività delle imprese e del lavoro.

Il criterio ispiratore dell'Accordo Interconfederale dell'aprile 2009, in base al quale “ *la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge, e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del ne bis in idem*”, incide sull'assetto stesso delle fonti regolative dei rapporti di lavoro in base ad un approccio di *welfare* negoziale.

Su queste premesse vengono specificate le competenze della contrattazione aziendale che dovrebbe specializzarsi nell'attribuzione di un premio variabile rapportato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il percorso sin qui tracciato, per altro verso, appare compatibile con i rilievi giuridici enunciati dalla Suprema Corte incline ad ammettere largamente ed in modo esplicito che il contratto collettivo successivo possa modificare anche *in peius* la disciplina di un accordo precedente di qualunque livello<sup>1</sup>, ed in particolare che il contratto

---

<sup>1</sup> Cass. 06.10.2000, sent. n. 13300.

aziendale possa modificare in senso tanto peggiorativo<sup>2</sup>, quanto migliorativo<sup>3</sup>, il contratto nazionale di categoria, attesa la pariteticità tra fonti collettive di diverso livello, dato che ciascuna di esse costituisce espressione di quella libertà sindacale di cui anche i gruppi minori, quali le organizzazioni territoriali sono titolari<sup>4</sup>.

Operando all'interno della cornice costituita dalla legittimazione delle intese aziendali ad individuare le scelte di *welfare* aziendale più idonee rispetto alle esigenze delle parti sociali coinvolte, l'Osservatorio ha raccolto gli accordi provenienti da diverse fonti, fornendone una lettura orientata in base alle linee guida individuate dall'allegato all'Avviso Comune firmato dalle Parti Sociali il 07.03.2011, e dunque volta a rilevare le azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro:

## **Orari**

- contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;
- possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;
- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

## **Lavoro a tempo parziale**

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;

---

<sup>2</sup> *Ex pluribus*: Cass. 19.06.2001, sent. n. 8296, in Notiziario giur. lav., 2001, p. 706; Cass. 11.07.2005, sent. n. 14511, in Guida lav., 2005, n. 39, p. 36.

<sup>3</sup> Cass. 28.05.2004, sent. n. 10353.

<sup>4</sup> Il concetto espresso è ripreso da ZOLI, C., *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, pp. 518 e ss., in *Trattato di diritto del lavoro*, a cura di Mattia Persiani, VOL. I, Cedam, 2010.

## **Telelavoro**

- possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;

## **Permessi**

- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;

- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);

- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

## **Rientro dalla maternità**

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;

- verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;

## **Welfare aziendale**

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;

## **Criteri di valutazione della produttività**

- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

## **Congedi parentali**

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sulle basi di tali premesse è ora possibile tracciare un profilo, sia quantitativo che qualitativo, degli accordi reperiti dall'Osservatorio.

Il numero complessivo di documenti esaminati riconducibili ad accordi è pari a 894. Il numero di accordi ritenuti interessanti con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 è pari a 198.

Gli accordi ritenuti interessanti nel settore privato sono 193, mentre nel settore pubblico sono 5. Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune:

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	71
LAVORO A TEMPO PARZIALE	74
TELELAVORO	19
PERMESSI	44
RIENTRO DALLA MATERNITA'	36
WELFARE AZIENDALE	116
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	18
CONGEDI PARENTALI	32

Le fonti del monitoraggio eseguito dall'Osservatorio sono ripartite come di seguito:

FONTE	ACCORDI ESAMINATI	ACCORDI INTERESSANTI
DPL	557	69
CONSIGLIERE DI PARITA'	11	11
LEGACOOP	21	18
CGIL	6	6
ANIA	14	11
SITO ARAN	1	1
PORTALE CNEL	19	19
SITO FIT □ CISL	1	1
SITO FISASCAT	7	7
SITO UILCA	6	6
FONTI VARIE (ES. GROUPAMA, CASSA DI RISP. DI PARMA, INTERNET, ETC.)	117	28
OSSERVATORIO SETTORE PRIVATO (Documenti pregressi)	83	18
OSSERVATORIO PUBBLICO IMPIEGO (Documenti pregressi)	51	3
TOT.	894	198

Sempre in tale contesto sono attualmente al vaglio dell'Osservatorio ulteriori 403 accordi (54 del settore pubblico e 342 del settore privato) che saranno a breve analizzati e archiviati.

Inoltre ad oggi gli accordi inviati dalle Direzioni provinciali del lavoro, a seguito della Nota protocollo n. 0016077.07-03-2011 della Direzione Generale delle risorse umane e affari generali – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono pari a 1.224 unità, mentre il numero degli accordi ritenuti interessanti è aumentato ed attualmente consiste in 139 unità.

L'attività dell'Osservatorio non si è arrestata all'analisi degli assetti negoziali cristallizzati dalle parti nell'ambito della contrattazione collettiva, ma si è inteso dare rilievo anche a quelle azioni "family – friendly" adottate nelle aziende ma che non sono necessariamente contenute nelle disposizioni negoziate dalla contrattazione decentrata. In questo ambito, specifiche condotte aziendali dirette a sostenere le

politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro possono assumere il rango di prassi, strutturate secondo diversa intensità in base al loro consolidamento nel tempo.

Sul piano delle prassi, dunque, la classificazione è avvenuta sempre in base alle linee guida individuate dall'allegato all'Avviso Comune firmato dalle Parti Sociali il 07.03.2011.

Il numero complessivo delle **prassi esaminate è pari a 440**. Il numero di prassi ritenute interessanti con specifico riferimento ai suddetti ambiti contenuti nell'Avviso Comune è pari a 311. Le prassi ritenute interessanti nel settore privato sono 197, mentre nel settore pubblico sono 121. Segue l'indicazione del numero di azioni svolte in ciascun ambito contenuto nell'Avviso Comune:

AMBITI	NUMERO AZIONI
ORARI	103
LAVORO A TEMPO PARZIALE	79
TELELAVORO	91
PERMESSI	35
RIENTRO DALLA MATERNITA'	113
WELFARE AZIENDALE	180
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	0
CONGEDI PARENTALI	4

Le fonti del monitoraggio eseguito dall'osservatorio sono ripartite come di seguito:

FONTE	PRASSI ESAMINATE	PRASSI INTERESSANTI
MINISTERO PER LE PARI OPPORTUNITA' - " INTESA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO". (INTESA AI SENSI DELL'ARTICOLO 8, COMMA 6, DELLA LEGGE 5 GIUGNO 2003, N. 131 PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO )	19	10
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA (ART. 9, L. n. 53/2000)	138	96
REGIONE LAZIO	7	4
COMITATO NAZIONALE PARITA' - ( PROGETTI FINANZIATI EX LEGE N. 125/1991 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO)	36	2
PREMIO FAMIGLIA LAVORO (REGIONE LOMBARDIA)	36	32
CONFINDUSTRIA	15	14
LEGACOOOP	5	4
OSSERVATORIO DONNE PA (SITO FORUM PA)	44	37
DATABASE I-CSR	44	37
PEOPLE FIRST	15	15
FONTE VARIE (Manager Italia; Ministero del lavoro)	2	1
*OSSERVATORIO PRASSI SIGNIFICATIVA STRUTTURA(Documenti pregressi)	27	16

*OSSERVATORIO PRASSI INTERESSANTI (Documenti pregressi)	52	43
TOT.	440	311
<b>CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO</b> I dati raccolti corrispondono a quanto emerso dalle risposte di 40 aziende (su 80 aderenti) che hanno compilato il questionario di rilevazione sullo stato di attuazione della Carta. Riguardano il punto 8 della Carta <i>“Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l’incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dai congedi parentali”</i>	40 AZIENDE	

\*In esso sono comprese le prassi fornite dal MINISTERO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Sempre in tale contesto sono attualmente al vaglio dell'Osservatorio ulteriori 124 prassi che saranno a breve analizzate e archiviate, mentre la pubblicazione nella sezione documentazione del sito istituzionale della Consigliera Nazionale di Parità ha raggiunto quota 280 prassi.

La sezione della banca dati dedicata alle pronunce degli organi giurisdizionali è stata implementata attraverso l'archiviazione e l'inserimento di tutta la documentazione proveniente dalla rete nazionale delle Consigliere di parità.

L'attività di archiviazione è stata condotta con particolare attenzione al trattamento dei dati sensibili relativi alle parti coinvolte nei procedimenti giudiziari.

L'attività di trasmissione della documentazione da parte delle Consigliere di parità è stata organizzata mediante la predisposizione di apposite schede di invio elaborate secondo le esigenze individuate dall'Ufficio.

In particolare per l'attività di mediazione e conciliazione svolta dalle Consigliere di parità si è reso opportuno richiedere esplicitamente l'invio relativamente ai soli casi già definiti.

La specificità dei casi di discriminazione conciliati in via giudiziale e stragiudiziale ha suggerito l'elaborazione di specifiche schede di invio che consentono alle Consigliere di inserire, oltre gli estremi del verbale omologato, una dettagliata ricostruzione della vicenda dedotta in conciliazione.

La descrizione significativa e circostanziata ricostruttiva dell'intera vicenda dedotta in conciliazione, nonché delle sue successive ed eventuali modificazioni, è corredata dalla firma per autentica della Consigliera di parità che, per tale mezzo, ne garantisce la veridicità.

Banca dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale:

DECRETI (di cui 35 conciliazioni giudiziali)	41
ORDINANZE	30
SENTENZE	84
<b>TOTALE</b>	<b>155</b>

**VERBALI DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE TOTALE 40**

(Ex art. 36, 37, 38 D.Lgs 198/06)

**ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TOTALE 81**



## **ALLEGATO 3.**

### **Quadro sintetico delle norme sulle più recenti riforme amministrative.**

#### **1. Assunzioni**

##### **Quadro illustrativo**

Vengono protratte le misure di contenimento delle assunzioni sia per le amministrazioni centrali dello Stato sia in maniera più rigorosa del passato per le amministrazioni regionali e locali. Per le amministrazioni centrali, fermo restando l'obbligo di riduzione degli organici e il previo esperimento della mobilità, viene prevista la possibilità di assumere nel limite del 20% della spesa equivalente alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente. Restano ferme alcune deroghe speciali per alcune amministrazioni attenzionate dalla legge.

Cambia l'approccio con maggiore rigore nei confronti delle regioni e degli enti locali attraverso l'introduzione di specifici tetti di spesa riferiti non solo alla spesa per il personale complessivamente intesa, ma anche alle assunzioni a tempo indeterminato con l'introduzione di un tetto specifico pari al 20% della spesa delle cessazioni. Il tetto sulla spesa per il personale di regioni ed enti locali viene applicato a tutte le fattispecie di assunzione o utilizzo del personale ed esteso altresì anche al personale delle società totalmente partecipate o controllate.

Relativamente al ricorso al lavoro flessibile di cui all'art. 36 del d.lgs. 165/2001, il legislatore ha previsto specifici tetti di spesa contenuti da ultimo al comma 28 dell'art. 9 del DL 78/2010, pari al 50% della spesa sostenuta a tal fine nell'anno 2009.

Il recente decreto "Salva Italia", inoltre, con la riforma del regime pensionistico che rallenta il tasso di cessazione dal 2012, limiterà ancora di più le già circoscritte capacità assunzionali delle amministrazioni provocando, tra l'altro, un'accentuazione del fenomeno dell'invecchiamento di cui la PA italiana già soffre in modo cronico.

##### **Disposizioni**

***Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"***

Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[comma 8, 9, 10, 11, 12 e 28 possibilità di assumere]

Per gli anni 2011, 2012 e 2013 blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e riduzione degli stipendi di dipendenti pubblici superiori a 90.000 euro del 5% e superiore a 150.000 euro del 10%. Blocco delle assunzioni con contingentamento. Trattamento accessorio non superiore all'importo del 2010. Mancata corresponsione ai direttori generali della quota di importi derivanti da incarichi aggiuntivi.

Art. 48-bis Assunzione di magistrati

Autorizzazione al Ministero della giustizia ad assumere magistrati ordinari vincitori di concorso già concluso con determinazione del limite di spesa per anno.

**Legge 13 dicembre 2010, n. 220 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)”**

Art. 1

[comma 118 deroga assunzioni per enti virtuosi]

Per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali

[comma 119 lett. c.) divieto di assunzione per enti inadempienti]

In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno, l'ente inadempiente non può, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

[comma 147 lett. c) divieto di assunzione per regioni e province autonome inadempienti]

In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno relativo agli anni 2011-2013, la regione o la provincia autonoma inadempiente non può, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

**Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”**

Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[comma 1 lett. a) limitazione delle facoltà assunzionali]

La proroga di un anno (anche per il 2014) dell'efficacia delle disposizioni in materia di limitazione delle facoltà assunzionali per le amministrazioni dello Stato, ad esclusione dei Corpi di polizia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per le agenzie fiscali, per gli enti pubblici non economici e per gli enti dell'art. 70, c. 4 dlgs 165/2001.

[comma 8 stabilizzazioni o trasformazione di rapporti a tempo determinato]

I provvedimenti in materia di personale adottati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, dlgs 165/2001 ed in particolare le assunzioni a tempo indeterminato, incluse quelle derivanti dalla stabilizzazione o trasformazione di rapporti a tempo determinato, nonché gli inquadramenti e le promozioni posti in essere in base a disposizioni delle quali venga successivamente dichiarata l'illegittimità costituzionale sono nulle di diritto e viene ripristinata la situazione preesistente a far data dalla pubblicazione della relativa sentenza della Corte Costituzionale.

***Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo"***

Art. 1 Disposizioni per la riduzione della spesa pubblica

[comma 4 divieto di assunzione se non si rispetta il comma 3 relativo alle dotazioni organiche]

Alle amministrazioni che non abbiano adempiuto a quanto previsto dal comma 3 entro il 31 marzo 2012 è fatto comunque divieto, a decorrere dalla predetta data, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto.

[comma 5 deroghe al divieto di assunzione]

[comma 23 bis blocco del turn over del personale del SSN nelle Regioni con Piani di rientro] **ENTI TERRITORIALI**

Per le regioni sottoposte ai piani di rientro per le quali è stato applicato il blocco automatico del turn over del personale del servizio sanitario regionale, su richiesta della regione interessata, può essere disposta la deroga al predetto blocco del turn over, previo accertamento, in sede congiunta, da parte del Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e del Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti regionali della necessità.

***Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici"***

Art. 28 Concorso alla manovra degli Enti territoriali e ulteriori riduzioni di spese

[comma 11, quater: ampliamento del rapporto spesa personale su spesa corrente dal 40 al 50 per cento]

La disposizione modifica ulteriormente il comma 7 dell'art. 76 del DL 112/2008 in materia di limite alla spesa per il personale per regioni ed enti locali, ampliando il rapporto tra spesa per il personale su spesa corrente dal 40 al 50 per cento.

***Decreto legge 29 dicembre 2011, n. 216, "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative"***

Art. 1 Proroga termini in materia di assunzioni

Le disposizioni contenute nell'articolo consentono alle amministrazioni centrali dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e agli enti pubblici non economici di effettuare le assunzioni autorizzate per legge entro il 31 dicembre 2012, prorogando altresì la validità delle graduatorie di concorso fin o allo stesso termine.

## **2. Contrattazione**

### **Quadro illustrativo**

La crisi finanziaria e del debito sovrano ha portato molti paesi europei ad adottare misure drastiche sulle retribuzioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Se in Grecia ed in altri paesi si è proceduto ad una riduzione delle retribuzioni, in Italia il Governo ha scelto di congelare le dinamiche retributive e contrattuali, bloccando il rinnovo dei contratti collettivi nazionali per il triennio 2010-2012 e per il triennio 2013-2015 (con esplicita previsione al comma 17 dell'art. 9 del DL 78/2011 e non prevedendo nei documenti di programmazione risorse per il successivo rinnovo). Il legislatore inoltre è intervenuto altresì sulla determinazione dei fondi per la contrattazione di secondo livello, prevedendone la riduzione in relazione alla riduzione del personale. Tutto questo ha portato il Governo a sospendere l'entrata in vigore degli articoli 19 e 31 del d.lgs. 150/2009 in materia di fasce di valutazione, fino al rinnovo del contratto collettivo nazionale.

### **Disposizioni**

***Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"***

Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[comma 2-bis blocco del trattamento accessorio] **PERSONALE**

Dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare quello dell'anno 2010.

[comma 17 blocco delle procedure contrattuali e negoziali nel triennio 2010-2012]

Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale.

[comma 21 adeguamento retributivo personale non contrattualizzato]

I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato (art. 3 dlgs 165/2001) non si applicano per gli anni 2011, 2012 e 2013 ancorché a titolo di acconto, e non danno comunque luogo a successivi recuperi. Per le categorie di personale che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti. Le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.

***Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”***

Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

Blocco delle assunzioni (Esclusioni: Corpi di polizia, vigili del fuoco, agenzie fiscali, enti pubblici non economici ed altri enti); blocco degli stipendi e ulteriori misure. Blocco degli stipendi personale convenzionato con il SSN. Blocco degli stipendi e delle assunzioni – clausola di salvaguardia Esclusioni: Università, Ricerca, Istruzione, 5 per mille, FUS, Beni culturali. Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione. Utilizzo economie per la contrattazione integrativa. Riduzione trattamento economico dipendenti pubblici - Esecuzione sentenze della Corte costituzionale e salvaguardia degli effetti finanziari. Esecuzione delle decisioni della Corte costituzionale in materia di pubblico impiego. Assenza per malattia – Visite fiscali. Risoluzione rapporto di lavoro per raggiungimento anzianità massima contributiva.

***Decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”***

Art. 6 Norme transitorie

[comma 1 blocco differenziazione retributiva per fasce (d.lgs. 150/2009)]

La differenziazione retributiva in fasce prevista (artt. 19 c. 2 e 3, e art. 31, c. 2, d.lgs. 150/2009) si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi.

### **3. Pensioni**

#### **Quadro illustrativo**

Le misure ipotizzate dal Governo in materia pensionistica, che in un certo momento hanno previsto anche il mancato computo degli anni di servizio militare o di laurea riscattati ai fini della pensione di anzianità, si scontrano nel caso del settore pubblico con altre disposizioni di contenimento della spesa e, in particolare, con l'indirizzo generale volto a ridurre il numero dei dipendenti pubblici con l'obiettivo di facilitare il processo di riduzione degli apparati e ridurre le eccedenze di personale.

Una delle contraddizioni più vistose emerse negli ultimi tempi in materia di lavoro pubblico riguarda proprio la compresenza di norme sulla riduzione della spesa sul personale e di norme in materia di previdenza, volte a posticipare la spesa pensionistica.

Un'analisi della normativa più recente può aiutare a ricordare le contraddizioni e l'incertezza generatesi nel settore pubblico tra norme di risparmio e disposizioni in materia di pensioni.

Si rammenta innanzi tutto che il decreto legge 138/2011 ha, con l'art. 1 comma 16, prorogato per il triennio 2012, 2013 e 2014, l'art. 72, comma 11, del decreto legge 112/2008 che prevede la possibilità di risolvere il contratto di lavoro per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Questa disposizione si aggiunge alle norme già presenti, e recentemente rafforzate, che rendono oneroso il trattenimento in servizio dei dipendenti oltre i 65 anni di età. In particolare si ricorda che il comma 31, dell'art. 9 del Decreto legge 78/2011 sottopone ad autorizzazione i trattenimenti in servizio.

All'art. 15 del decreto legge 98/2011 inoltre prevede che in caso di ente dissestato la possibilità di risolvere il rapporto prima dei 40 anni di contributi. Sempre nell'ottica della riduzione del personale delle pubbliche amministrazioni, all'art. 72, comma 1, del decreto legge 112/2008 è prevista altresì la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro con 35 anni di contributi per i dipendenti delle amministrazioni centrali, prendendo il 50% della retribuzione per il periodo mancante alla pensione, ma con diritti previdenziali pieni.

Le norme sulle pensioni per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni vanno quindi inserite nel contesto organizzativo e legislativo specifico delle pubbliche amministrazioni, che vede un rafforzamento del blocco delle assunzioni, un tetto della spesa per il personale per regioni ed enti locali molto basso comprensivo del personale delle partecipate, la riduzione degli organici del 10%. Dall'altro lato il Governo attivava la finestra mobile di un anno anche per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Oggi tale finestra, in base all'art. 18, comma 22-ter, del decreto legge 98/2011, viene prorogata di un mese in più ogni anno fino a tre mesi dal 1 gennaio 2014 per coloro che maturano i previsti requisiti per il diritto al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica, rendendo di fatto inutile l'applicazione dell'art. 72 sopra richiamato.

Si pensi, inoltre alle recenti disposizioni sulla gestione in forma associata delle funzioni fondamentali dei comuni, che, nell'accelerare il processo di gestione associata di funzioni fondamentali per i comuni fino a 10.000 ab., produrranno molto personale in eccedenza

(vedi art. 14, comma 31 del DL 78/2010). Così come la possibile soppressione delle province e delle società partecipate. Ricordiamo ad esempio tutte le recenti disposizioni che incentivano con fondi o misure premiali gli enti a dismettere le proprie partecipazioni (artt. 1 e 5 del dl. 138/2011), che, soprattutto nel centro sud, obbligheranno a collocare in eccedenza e mobilità il personale e ad individuare i percorsi per accelerare la fuoriuscita del personale eccedente.

Pertanto alla luce dei fenomeni richiamati, che emergono a seguito del rafforzamento delle norme sulla spesa, e delle norme di incentivo all'esodo appare necessario disegnare le norme sulle pensioni per il personale delle pubbliche amministrazioni (ed eventualmente delle loro partecipate) in maniera coerente, non applicando le ipotesi di rinvio del pensionamento o di decorrenza dello stesso.

Il settore pubblico deve essere al più presto ridisegnato. E di fronte a oltre 300 mila esuberanti occorrerà avere certezza degli strumenti e puntualità nei piani. Ancora una volta manca una visione organica del settore pubblico, che affronti con competenza ed uno strumentario adeguato la riforma e la ristrutturazione delle pubbliche amministrazioni. Recentemente con il DL 201/2011 è stato previsto che il personale oggetto di esonero anticipato rientri nel contingente di cui all'art. 24, comma 14.

## Disposizioni

***Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito in legge, con modificazioni, 6 agosto 2008, n. 133***

Art. 72 Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo

[commi 1, 1-bis, 2, 3, 4, 5 e 6 esonero dal servizio nel quinquennio precedente al compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni]

Per gli anni 2009, 2010 e 2011, 2012, 2013 e 2014 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni ed Enti di ricerca nonché gli enti di cui all'art. 70, c. 4, dlgs 165/2001, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni. È facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze funzionali, accogliere la richiesta. Durante il periodo di esonero dal servizio al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al 50% per cento di quello complessivamente goduto.

[commi 7, 8, 9 e 10 trattenimento in servizio]

È data facoltà all'amministrazione di trattenere in servizio il dipendente civili dello Stato e degli enti pubblici non economici per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti.

[comma 11 risoluzione unilaterale del contratto da parte della PA al compimento dell'anzianità massima contributiva]

Per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni possono, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi.

**Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”**

Art. 12 Interventi in materia previdenziale

[commi 1, 2 e 4 conseguimento diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico]

[commi 7, 8 e 9 riconoscimento indennità di buonuscita, indennità premio di servizio e TFR]

Modalità di pagamento dell'indennità di buonuscita, dell'indennità premio di servizio, del trattamento di fine rapporto e di ogni altra indennità equipollente.

[comma 10 computo dei trattamenti di fine rapporto]

A decorrere dal 1° gennaio 2011 per i dipendenti pubblici il cui computo dei trattamenti di fine servizio non è già regolato in base a quanto previsto dall'articolo 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto, il computo dei predetti trattamenti di fine servizio si effettua secondo l'articolo 2120 del codice civile, con applicazione dell'aliquota del 6,91 per cento.

[comma 12-bis pensione di vecchiaia]

A decorrere dal 1° gennaio 2013 i requisiti di età e i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva devono essere aggiornati a cadenza triennale con decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**Decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”**

Art. 18 Interventi in materia previdenziale

A decorrere dal 1° gennaio 2014, per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, nonché della gestione separata il requisito anagrafico di sessanta anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel sistema retributivo e misto e il requisito anagrafico di sessanta anni sono incrementati di un mese. Tali requisiti anagrafici sono incrementati di ulteriori due mesi a decorrere dal 1° gennaio 2015, di ulteriori tre mesi a decorrere dal 1° gennaio 2016, di ulteriori quattro mesi a decorrere dal 1° gennaio 2017, di ulteriori cinque mesi a decorrere dal 1° gennaio 2018, di ulteriori sei mesi a decorrere dal 1° gennaio 2019 e per ogni anno successivo fino al 2025 e di ulteriori tre mesi a decorrere dal 1° gennaio 2026. Ai trattamenti pensionistici superiori a cinque volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione automatica delle pensioni non è concessa, con esclusione della fascia di importo inferiore a tre volte il predetto trattamento minimo INPS con riferimento alla quale l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato nella misura del 70 per cento. Per le pensioni di importo superiore a cinque volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base della normativa vigente, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. A decorrere dal 1° agosto 2011 e fino al 31 dicembre 2014, i trattamenti pensionistici corrisposti da enti gestori



di forme di previdenza obbligatorie, i cui importi complessivamente superino 90.000 euro lordi annui, sono assoggettati ad un contributo di perequazione pari al 5 per cento della parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché pari al 10 per cento per la parte eccedente 150.000 euro; a seguito della predetta riduzione il trattamento pensionistico complessivo non può essere comunque inferiore a 90.000 euro lordi annui.

***Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”***

Art. 1 Disposizioni per la riduzione della spesa pubblica

[comma 22 e 23 cessazione dal servizio]

Modifiche ai requisiti per il pensionamento all'art. 3 dl 79/1997. Resta ferma l'applicazione della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del comma 22 per i soggetti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento prima della data di entrata in vigore del decreto.

[comma 32 TFR dirigenti]

Per le qualifiche dirigenziali, ai fini della liquidazione del TFR, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico dirigenziale avente durata inferiore a tre anni.

***Legge 12 novembre 2011, n. 183 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. (Legge di stabilità 2012)”***

Art. 2 Gestioni previdenziali

Art. 4 Riduzione delle spese non rimodulabili

[comma 66 riduzione spese di funzionamento di INPS, INPDAP e INAIL]

Per gli anni 2012 e seguenti l'INPS, l'INPDAP e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento in misura non inferiore all'importo complessivo, in termini di saldo netto, di 60 milioni di euro per l'anno 2012, 10 milioni di euro per l'anno 2013 e 16,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2014.

Art. 5 Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici

Per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel sistema retributivo e misto e i requisiti anagrafici devono essere tali da garantire un'età minima di accesso al trattamento pensionistico non inferiore a 67 anni.

**Decreto legge 6 dicembre 2001, n. 201, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" (stato del decreto al 6 dicembre)**

Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate

Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

Art. 24 Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici

[commi 2 e 3 passaggio al sistema contributivo]

[commi 4 e 5 flessibilità e soppressione del regime delle decorrenze]

[commi 6, 7, 8, 9 pensione di vecchiaia: requisito a 66 anni]

[commi 10 e 11 pensione anticipata]

[commi 12, 13 e 16 adeguamento degli incrementi della speranza di vita]

[commi 14 e 15 esenzioni]

[comma 17 lavori usuranti]

[comma 25 rivalutazione pensioni e norme di salvaguardia]

La rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici, per il biennio 2012 e 2013 è riconosciuta esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino ad una volta il trattamento minimo Inps, nella misura del 100 per cento e ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a due volte il trattamento minimo Inps nella misura del 50 per cento.

## **4. Mobilità**

### **Quadro illustrativo**

In materia di mobilità si è intervenuti con alcune modifiche all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 che consentono in maniera poco razionale l'inquadramento anche in dotazioni organiche non aventi la disponibilità nella posizione di provenienza. Viene chiarito altresì che il potere datoriale di esigibilità delle prestazioni, di cui all'art. 2103 del cc, viene circoscritto in ambito regionale e in attuazione dei piani di razionalizzazione e sulla performance.

Importante, infine, la riscrittura operata all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, che consente di dichiarare l'eccedenza di personale non solo sulla base di una rilevazione formale effettuata sulla dotazione organica vigente, ma altresì sulla base di esigenze funzionali (es. esternalizzazioni, cessioni di competenze) e di criticità finanziarie.

Questa disposizione avrà certamente un impatto molto importante, poiché il combinato disposto delle norme che obbliga alla riduzione degli organici (manovra di agosto) e il riordino della disciplina previdenziale attuata nel cosiddetto decreto “Salva Italia” che inibisce di fatto le cessazioni previste per il 2012, genererà un ingente numero di eccedenze che le procedure di mobilità difficilmente potranno riassorbire.

## **Disposizioni**

### ***Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”***

Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[comma 26 accordi di mobilità]

Le amministrazioni possono stipulare accordi di mobilità, anche intercompartimentale, intesi alla ricollocazione del personale in soprannumero.

### ***Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”***

Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

[comma 1 lett. d rafforzamento e obbligatorietà delle procedure di mobilità]

La semplificazione, il rafforzamento e l'obbligatorietà delle procedure di mobilità del personale tra le pubbliche amministrazioni

### ***Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”***

Art. 1 Disposizioni per la riduzione della spesa pubblica

[comma 19 modifica comma 2 bis dell'art. 30 dlgs 165/2001]

Il trasferimento del personale può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

### ***Legge 12 novembre 2011, n. 183 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. (Legge di stabilità 2012)”***

Art. 16 Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici

[comma 1 modifica art. 33 dlgs 165/2001]

Le PA che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, devono darne comunicazione al DFP. Trascorsi dieci giorni dalla verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in

situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.

## **5. Formazione**

### **Quadro illustrativo**

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. Tuttavia la crisi economico-finanziaria ha indotto il passato Governo ad intervenire anche sui costi della formazione pubblica (art. 6 comma 13 del dl 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010 e Direttiva 10/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione), tagliando del 50% le spese sostenute dalle amministrazioni per le attività formative nel 2009. Ciò, però, nell'ambito di una riorganizzazione del sistema formativo in cui la SSPA, il Formez e gli organismi formativi presenti nelle amministrazioni rivestono un ruolo cruciale. È a questi, infatti, che, secondo il dettato normativo, le amministrazioni si devono prioritariamente rivolgere per realizzare le proprie attività formative. A fronte del contenimento dei costi, vi è, comunque, un tentativo di efficientamento del sistema formativo che punta su una maggiore programmazione della formazione e quindi sull'utilizzo e lo sviluppo dei Piani formativi, su una maggiore attenzione alle tematiche trattate per evitare che queste vengano reiterate all'infinito e in modo che siano rispondenti alle esigenze operative dell'amministrazione e professionali dell'individuo, sulle metodologie formative che possono avvalersi delle tecnologie e-learning e sulla valutazione, soprattutto d'impatto, e sul "ritorno d'investimento" che l'impegno formativo può garantire alla pubblica amministrazione.

Anche sugli interventi che hanno riguardato la formazione pubblica, tuttavia, non mancano gli aspetti controversi come ad esempio l'applicabilità delle disposizioni agli enti territoriali e la possibilità (non condivisa dalle sezioni regionali della Corte dei Conti) che la cosiddetta "formazione obbligatoria", prevista da norme e contratti, rientri nel taglio del 50%.

### **Disposizioni**

***Decreto legislativo 1 dicembre 2009 n. 178 "Riorganizzazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione (SSPA)"***

***Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6 "Riorganizzazione del Centro di formazione studi (FORMEZ)"***

***Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”***

Art. 6 Riduzione dei costi degli apparati amministrativi

Riduzione dal 2011 delle spese per missioni, anche all'estero, e delle spese per la formazione del personale pari al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Rafforzamento del ruolo della SSPA e degli organismi di formazione delle amministrazioni, ai quali gli enti si devono prioritariamente rivolgere per la realizzazione delle attività formative.