

# **A.Servidori – Modena Cug,JA,PO a che punto siamo**

**JOBS ACT, Legge delega, tutele crescenti, legge  
di Stabilità, Naspi e ricollocazione, tipologie  
contrattuali e mansioni, maternità e  
conciliazione ,PO**

# CUG a che punto siamo

- [monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it), il gruppo di lavoro, nominato dal ministro, ha fornito, e opera individualmente come supporto alle amministrazioni nella fase prima di avvio dei Cug e ora di vita. **Dunque il percorso è stato effettuato a livello nazionale e insieme : la Legge n.183/2010, la Direttiva del Ministro con le Linee guida del 4 marzo 2011 , il Monitoraggio .Un gruppo di lavoro allora molto motivato a cogliere concretamente una opportunità di cambiamento , che ha lavorato bene .Ora si tratta di andare avanti per non disperdere il capitale perché il Cug contribuisce ad ottimizzare la produttività del lavoro nella pubblica amministrazione.**

## CUG 2

- Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, oltre a quelle indicate nella norma citata.

## CUG 3

- **Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Le aziende con più di 100 dipendenti hanno l'obbligo di redigere il Rapporto annuale sullo stato di avanzamento delle politiche attive e dunque anche di Pari opportunità. Se ci sono dei punti di criticità vanno risolti mettendo in discussione e verifica il regolamento**

## **CUG 4 Proposte operative**

- **La prima considerazione e proposta è quella di capire se i CUG che vivono hanno fatto la relazione e raccogliendo questo interessante materiale potremmo avere un quadro della realtà e dell'impatto.**
- **La seconda considerazione è che in tema di benessere organizzativo e di beneficio di una azione sul luogo di lavoro sia pubblico che privato e allineandoci con le direttive comunitarie i temi più interessanti sono : l'orario di lavoro, la flessibilità per conciliare tempo di lavoro e tempo di vita, l'avanzamento di carriera, la comunicazione e informazione sul luogo di lavoro e in questo contesto la prevenzione salute e sicurezza ne sono il denominatore comune**

## CUG 5

- **Questi temi sono i temi di contenuto del Piano triennale delle azioni (PA) della Carta dell'uguaglianza sia nelle aziende P/P sia a livello comunitario, dell'ultima Relazione della Commissione Europea e relative indicazioni di potenziare le iniziative di politiche attive per l'occupabilità femminile, del Testo Unico 81/2008 su salute e sicurezza, del Programma di governo, in particolare del programma sia del Ministero PA sia Ministero lavoro politiche sociali.(JA)**

## CUG 6

- **Quindi noi proponiamo ,come Ceslar, costruire un' agile squadra di lavoro molto tecnica e motivata che lavora a tempo determinato per confezionare una proposta di "Paper ,documento in progress" per unificare l'intervento di politiche attive di pari opportunità di genere sia nell'ambito del lavoro pubblico che privato finalizzato al benessere organizzativo con l'indicazione di alcune prassi concrete realizzabili in azienda sia pubblica che privata. Questo serve anche per sviluppare il dlgs della Delega maternità e conciliazione del JA che uniforma l'intervento sia nel P che nel P.**

# CUG e normativa di riferimento

- **Poiché parliamo di Benessere organizzativo ricordiamo quali gli ultimi provvedimenti**
- [Decreto Legislativo n. 81/2008](#) - ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)
- [Decreto Legislativo n. 150/2009](#) - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)
- [Decreto Legislativo n. 33/2013](#) - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni)
-



# JA..... una carrellata 1

- I cinque «capitoli» (in un articolo): **1) Delega al Governo in materia di ammortizzatori sociali (commi 1 e 2):**
- •Nessuna integrazione salariale in caso di cessazione aziendale, ma anche ampliamento del numero di imprese e lavoratori oggetto di trattamento in caso di crisi transitorie
- •ASpl pagata dalle imprese anche in proporzione all'utilizzo (una sorta di sistema "bonus malus");
- •Fine della "cassa in deroga";
- •Ricorso alla CIG solo se esaurite tutte le possibilità alternative (in particolare i contratti di solidarietà, la cui normativa sarà aggiornata)
- •Rimodulazione e ampliamento dell'ASpl, il cui importo sarà proporzionale alla carriera retributiva;
- •ASpl anche per i co.co.pro.;
- •Limiti massimi di contribuzione figurativa;
- •Sussidio universale per gli indigenti, indipendentemente dal versamento contributivo (un mini "sussidio universale");
- •Coinvolgimento attivo del soggetto interessato da politica passiva.

## JA 2

- **Delega al Governo in materia di servizi per il lavoro e politiche attive (commi 3 e 4):**
- •Razionalizzazione degli incentivi per l'assunzione;
- •Razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;
- •Creazione della Agenzia Nazionale per l'Occupazione con coinvolgimento delle Regioni ed ereditando le agenzie ministeriali esistenti (competenze dell'Agenzia: regia dei servizi per l'impiego regionali + politiche attive + ASpl);
- •Razionalizzazione delle norme per l'inserimento mirato;
- •Connessione esplicita e normativa tra politiche attive e passive, anche mediante accordi per la ricollocazione;
- •Valorizzazione delle sinergie pubblico-privato;
- •Necessaria e reale attivazione del soggetto in cerca di occupazione;
- •Revisione, per il massimo impiego, del sistema informativo e del fascicolo elettronico del cittadino.

# JA 3

- **3) Delega al Governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro (commi 5 e 6):**
  - • Dimezzamento di atti e norme che regolano la gestione del rapporto di lavoro;
  - • Abrogazione delle norme di maggiore contrasto interpretativo;
  - • Unificazione delle comunicazioni alle PA;
  - • Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva;
  - • Revisione delle sanzioni;
  - • Revisione delle procedure per le dimissioni della lavoratrice (maggiore certezza e meno burocrazia);
  - • Attivazione della via telematica per ogni adempimento

# JA 4

- **4) Delega al Governo in materia di riordino delle forme contrattuali (comma 7):**
  - •Analisi di tutte le forme contrattuali esistenti;
  - •Solo per le nuove assunzioni, contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio come forma comune di assunzione, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato (questa è la parte nota impropriamente come "superamento dell'articolo 18");
  - •Graduale abrogazione delle collaborazioni a progetto;
  - •Revisione della disciplina delle mansioni;
  - •Revisione della disciplina sul controllo a distanza;
  - •Sperimentazione del compenso orario minimo;
  - •Estensione del lavoro accessorio;
  - •Redazione di un Testo Unico semplificato delle norme sul lavoro.

# JA 5

- **5) Delega al Governo in materia di maternità e conciliazione (commi 8 e 9):**
- • Estensione della maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici, anche parasubordinate (anche allorquando il datore di lavoro non abbia versato i contributi);
- • Tax credit per incentivare il lavoro femminile;
- • Incentivazione degli accordi collettivi per la flessibilità dell'orario;
- • Giorni di riposo aggiuntivi per i genitori;
- • Possibilità di cedere le ferie a colleghi aventi in cura minori non autosufficienti;
- • Integrazione da parte di aziende ed enti bilaterali dei servizi di welfare pubblico.

# Contratto a tutele crescenti 1

- L'argomento più discusso del Jobs Act, al quale è stato dedicato uno dei primi due decreti delegati della legge 10 dicembre 2014 n. 183. Il «contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti» è diverso dalle proposte di «contratto unico» (Ichino o Boeri/Garibaldi) e di «contratto di inserimento» (Neruzzi e Damiano). Non viene modificato l'articolo 18, bensì gradualmente svuotato (durata del periodo transitorio: circa 45 anni...), poiché per i nuovi assunti il riferimento non sarà più nello Statuto dei lavoratori. L'obiettivo del tentativo riformatore è fare sì che davvero il contratto a tempo indeterminato sia la forma comune di rapporto di lavoro. Del contratto a tempo indeterminato si modifica solo la parte connessa alle conseguenze del licenziamento ingiustificato e illegittimo.

## C a tutele crescenti 2

- CAMPO DI APPLICAZIONE
- Operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato nel settore privato;
- I nuovi contratti, eccetto che per le aziende che con i nuovi contratti superano la soglia dei 15 dipendenti: in quel caso si applica a tutti;
- Anche i CTD e apprendistati trasformati **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO, ORALE** Se il giudice pronuncia la **nullità del licenziamento, il datore di lavoro deve reintegrare il lavoratore e risarcirlo con un'indennità pari all'ultima retribuzione per i mesi di non lavoro, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Ciò vale anche in caso di difetto di giustificazione per motivo di disabilità fisica o psichica del lavoratore.**

## **C a t crescenti 3**

- **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E PER GIUSTA CAUSA**
- **Nel caso il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento, al lavoratore è dovuta (solo) una indennità non contribuita pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro, da un minimo 4 a un massimo di 24.**
- **Sono nel caso il giudice del lavoro verificasse l'insussistenza del fatto materiale contestato (senza poter valutare l'eventuale sproporzione del licenziamento), il lavoratore può essere reintegrato e ricevere la retribuzione mancante (mai oltre i 12 mesi, coi contributi).**
- **VIZI FORMALI E PROCEDURALI**
- **Non si può essere reintegrati «grazie» a vizi di forma o procedura: si riceverà una indennità pari a una mensilità ogni anno di servizio tra 2 a 12 mensilità (senza contributi)**



# C a t crescenti 4

- **CONCILIAZIONE**
- L'offerta conciliativa può rientrare **tra le 2 e 18 mensilità (1 mensilità per ogni anno di servizio)**, ma **esentasse e senza contributi**. Basta l'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno circolare predisposto dall'azienda.
- **APPALTI**
- L'anzianità di servizio si conteggia a partire dall'inizio dell'appalto.
- **PICCOLE IMPRESE e ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA**
- Sotto i 15 dipendenti tutte le cifre citate sono da dimezzare e le indennità non possono superare le 6 mensilità. Sono interessate da queste novità anche le organizzazioni di tendenza.
- **LICENZIAMENTO COLLETTIVO**
- Se non c'è la forma scritta è trattato come un discriminatorio. Se sono state violate le procedure e i criteri di scelta, ai lavoratori esclusi saranno da pagarsi le «tutele crescenti»

# LEGGE DI STABILITA' 2015-n.190/2014 A

- **L'esonero dei contributi → (commi 118-124) *per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato (no apprendistato) effettuate entro l'anno, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua per una durata massima di 36 mesi***
- **Intervento di carattere generale e misura non selettiva, non una vera e propria norma-incentivo**
- **Coerenza con il Jobs Act: nel primo decreto attuativo l'incentivo normativo per la promozione della «occupazione stabile»; nella legge di Stabilità l'incentivo economico.**

# Legge stabilità 2015 B

- Limiti:
- • Nessun esonero per le assunzioni riguardanti lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.
- • L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa.
- • Rispetto dei criteri della legge 92 del 2012, eccetto che per le assunzioni a norma di legge.
- • L'esonero non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge.
- • L'incentivo è riconosciuto nel limite di 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017 e a 500 milioni di euro per l'anno 2018 (norma «a rubinetto», ordine cronologico)

# Legge stabilità 2015 C

- *(al comma 20 della stessa legge di Stabilità si prevede anche la deducibilità ai fini Irap delle somme relative al costo complessivo per il personale dipendente anche in questo caso a fronte della assunzione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)*
- Sono ricompresi tutti i datori di lavoro privati e tutte le forme di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Sono inalterate le trattenute a carico del lavoratore.
- Il datore di lavoro deve (dovrebbe) controllare che il lavoratore non abbia già goduto dell'esonero (sebbene ne goda l'impresa, non lui direttamente) e non «esca» da un contratto a tempo indeterminato;
- Non vi sono vincoli in merito al mantenimento del posto di lavoro.

# Legge di stabilità 2015 D

- Tanto nel settore metalmeccanico, quanto nel commercio, considerando la combinazione di agevolazioni e comprendendo anche lo sconto Irap, il nuovo contratto a tempo indeterminato risulta la forma di assunzione di gran lunga più conveniente.
- Il contratto a TIND «esonerato» è «appetibile» anche considerando i costi del licenziamento come da decreto attuativo del Jobs Act.
- Essendo il vantaggio contributivo limitato al tetto annuo di 8.060 euro, l'ottimizzazione dei vantaggi si ottiene fino ad una retribuzione annua lorda di circa 24 mila euro.
- L'apprendistato mantiene un buon livello di competizione grazie a contribuzione INAL e laddove sia prevedibile una durata di almeno tre anni nella impresa sotto 9 dipendenti; più si riduce tale periodo più è appetibile il nuovo contratto a tempo indeterminato.

# Sostegno al reddito in caso di disoccupazione

- Esercitata la delega relativa al **sostegno al reddito in caso di disoccupazione (lett. b)**
- • **Non esercitata delega relativa al sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (lett. a)**
- • **Riordino degli strumenti di sostegno al reddito**
- • **Vera unificazione delle indennità di disoccupazione**
- • **Conferma di una prestazione dedicata ai COCOCO/PRO**
- • **Novità:**
- • **introduzione di prestazione assistenziale: **Assegno di disoccupazione (ASDI)****
- **Sostegno al reddito in caso di disoccupazione**
- **Nuova prestazione dell'ASpl (NASpl)**
- **Assegno di disoccupazione ASDI**
- **Indennità di disoccupazione cocopro (DI-SCOLL)**

# Contratto di ricollocazione

**Destinatari:** I soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del d. lgs. 21 aprile 2000 n. 181

- •accordo tra lavoratore (destinatario) e servizio per l'impiego (pubblico o privato) per erogazione di servizi di ricollocazione a seguito presentazione del voucher
- **Voucher:** dote individuale di ricollocazione (erogato da CPI locale)
- •Importo: proporzionato al profilo personale di occupabilità
- •Incasso voucher da parte agenzia: a risultato (da definite da dlgs)
- **Modalità:**
- •definizione del profilo personale di occupabilità c/o CPI (da definirsi nel dlgs. di cui art. 1, comma 4, l.n. 183/2104)
- •presentazione voucher a agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata
- •Sottoscrizione contratto di ricollocazione:
- •assistenza nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita da parte dell'agenzia per il lavoro
- •iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;
- •dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.
- **Finanziamento:**
- •istituito c/o **INPS Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori**
- •2015:
- •18 milioni di euro dal Fondo per le politiche attive (art. 1, comma 215, l.n. 147/2013)
- •32 milioni di euro dal gettito del contributo di "licenziamento/cessazione" (art. 2, comma 31, l. n. 92/2012)
- •2016: 20 milioni di euro Fondo per le politiche attive (art. 1, comma 215, l.n. 147/2013)
- •Altri finanziamenti per anni successivi da definire con dlgs di attuazione della l.n. 183/2014

# TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- **Numero di occupati: = 22.422.000**
- **Numero disoccupati = 3.322.000**
- **Contratti a tempo indeterminato = 10.352.343**
- **CTD = 2.418.637**
- **Tipologia prevalente nuovi contratti = CTD 70%,**
- **crescita co.co.pro**
- **Partite IVA = 5.500.000 (+574.000 solo nel 2014)**
- **Co.co.pro = 502.834**
- **Job on call = 359.814**
- **Apprendisti = 490.000**
- **Associati in partecipazione = 41.894**
- **Buoni lavoro = 614.991**
- **Job sharing = 300**



# DLGS Tipologie contrattuali e mansioni 1

- Articolo 1: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»
- •Nuove norme in materia di lavoro a tempo parziale
- •Nuove norme in materia di lavoro intermittente
- •Precisioni in materia di lavoro a tempo determinato
- •Precisioni in materia di somministrazione di lavoro
- •Riordino della disciplina di riferimento del contratto di apprendistato
- •Abrogazione a metà del lavoro a progetto
- •Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA
- •Abrogazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro
- •Ampliamento del lavoro accessorio
- •Riscrittura dell'articolo 2103 del codice civile in materia di mansioni

# 2

## Lavoro a tempo parziale

- **Nel caso i contratti collettivi applicati non disciplinino il lavoro supplementare, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15% delle ore di lavoro settimanali concordate (+15% retribuzione).**
- **Nel caso i contratti applicati non contengano una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti possono concordare, avanti alle commissioni di certificazione, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa. L'aumento non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale (+15% retribuzione).**
- **Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.**
- **I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto a tempo parziale è trasformato nuovamente in tempo pieno.**
- **Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per chi ha parenti di primi grado nella situazione di cui sopra.**

# 3

- **Lavoro intermittente (lavoro a chiamata)**
- •Se il contratto collettivo non elenca le esigenze che consentono il ricorso al lavoro intermittente **può provvedere, in via suppletiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto non regolamentare.**
- •Il contratto di lavoro intermittente può **sempre essere concluso con soggetti con più di 55 anni e con meno di 24 anni di età.**
- •Eccetto che nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, **il contratto di lavoro intermittente è ammesso per un periodo non superiore a 400 giornate di lavoro nell'arco di tre anni.**
- •Divieto di ricorrere al lavoro intermittente nel caso in cui non sia stata effettuata la valutazione dei rischi.
- •Obbligo per il datore di lavoro di **informare le RSU (e non solo le RSA) sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.**
  
- Per la determinazione, con proprio decreto, dell'indennità di disponibilità, il Ministro del lavoro dovrà sentire le sole associazioni sindacali (e non anche quelle datoriali).
- •Esclusione del risarcimento del danno nel caso in cui il lavoratore, obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, rifiuti senza giustificazione di rispondere ad essa.
- •**Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata però può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità.**
- •Soppressione della disposizione in base alla quale l'indennità di disponibilità, nel caso di prestazioni di lavoro intermittente da rendersi il fine settimana, durante le ferie estive o le vacanze natalizie e pasquali, è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

# 4

- **Lavoro a tempo determinato**
- **• Conferma del limite del 20% , della acausalità per 36 mesi, delle 5 proroghe, della disciplina per i contratti di ricerca (DL Poletti).**
- **• Per i rapporti inferiori ai 12 giorni l'apposizione del termine può anche non risultare da forma scritta.**
- **• Escluso con certezza che la violazione del limite percentuale del 20% comporti la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato (bensì determina una sanzione amministrativa).**
- **• Anche i dirigenti a tempo determinato rientrano nel computo dei dipendenti del datore di lavoro.**
- **• Nei casi di conversione del contratto il giudice condanna il datore di lavoro stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità che ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.**

# 5

- **Somministrazione di lavoro**

- •Rimosse le norme che consentono la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) **solo in relazione a un elenco tassativo di attività e settori lavorativi (acausalità).**
- •Fissato un **limite quantitativo per l'utilizzo di tale forma contrattuale, pari al 10% della forza lavoro a tempo indeterminato dell'utilizzatore, applicabile nel caso in cui limiti quantitativi non siano stabiliti dai CCNL.**
- •Più stringenti i divieti di somministrazione dopo licenziamenti collettivi e nei sei mesi precedenti o in caso di sospensioni/riduzioni di orario; limiti non superabili con accordo sindacale.
- •L'indennità di disponibilità è riconosciuta anche nel caso di somministrazione a tempo determinato.
  
- I contratti collettivi stabiliscono i limiti della somministrazione a tempo determinato.
- •Sono eliminati una serie di contenuti obbligatori del contratto di somministrazione ai fini di semplificazione (rimane comunque l'obbligatorietà nella legge).
- •**E' abrogato il reato di «somministrazione fraudolenta».**
- •Nei casi di conversione del contratto il giudice condanna il datore di lavoro stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità che ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.

# Apprendistato

- **E' abrogato il Testo Unico del 2011 e la disciplina riscritta per intero nel decreto.**
- **Tre nomi nuovi: 1) apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale; 2) apprendistato professionalizzante; 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.**
- **Trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.**
- **Confermate la soglia (no per il settore artigiano) e gli obblighi percentuali di assunzione del DL Poletti.**
- **E' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro.**
  
- **PRIMO LIVELLO**
- **Possibile proroga di un anno per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche.**
- **Stipulabili contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al 4° e 5° anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici (stabilizzazione Decreto Carozza).**
- **Necessità di un protocollo con l'istituzione formativa secondo uno schema definito dai Ministeri.**
- **La formazione esterna si svolge nell'istituzione formativa e non può essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno.**
- **Le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non devono essere pagate; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10%.**
- **Se Regione non regolamenta, norma ministeriale.**

# Apprendistato 2

- SECONDO LIVELLO

- • Conferma delle novità contenute del DL Poletti (formazione pubblica) e delle durate previste nel previgente TU.

## TERZO LIVELLO

- • Non più ricompresi i diplomi di scuola secondaria superiore (sì ITS, no IFTS).
- • Necessità di un protocollo con l'istituzione formativa secondo uno schema definito dai Ministeri.
- • La formazione esterna si svolge nell'istituzione formativa e negli ITS non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.
- • Le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non devono essere pagate; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10%.

# Collaborazioni

- Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
- **Restano salve da quanto disposto: a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi confederali prevedono discipline specifiche; b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali di albi professionali; c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società; d) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.**
- Nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono dell'estinzione delle violazioni («condono») **previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso (necessità della conciliazione e obbligo di assunzione del lavoratore per 12 mesi).**
- **I contenuti del decreto sulle tipologie contrattuali e mansioni**



# Lavoro accessorio o vaucer

- **Innalzamento, da 5.000 a 7.000 euro nel corso di un anno civile (non più solare), del limite massimo entro cui deve rientrare la retribuzione perché la prestazione possa configurarsi come lavoro accessorio.**
- **Messa a regime della previsione, attualmente sperimentale, che per prestazioni di lavoro accessorio si intendano anche le attività lavorative rese da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.**
- **Introduzione del divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti.**
- **Eliminazione, ai fini della determinazione del valore nominale dei buoni orari, del riferimento al costo di gestione del servizio.**
- **Adozione di un DM per la determinazione del valore nominale dei buoni orari, in attesa del quale resta fissato in 10 euro.**
- **Obbligo di comunicazione alla DTL, prima dell'inizio della prestazione, con modalità telematiche, dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore.**

## **Abrogazioni (o «superamenti») definitive**

- **Il contratto di collaborazione a progetto**
- **Il contratto di lavoro ripartito (job sharing)**
- **Il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (250.000 contratti su 22.000.000 di occupati?)**

# Disciplina delle mansioni

- **Riscrittura dell'articolo 2103 del codice civile, introdotto dall'articolo 13 della legge n. 300 del 1970.**
- **Possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (c.d. demansionamento) in caso di modifica degli assetti organizzativi o nelle ipotesi previste da contratti collettivi, anche aziendali; in tali casi il lavoratore ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.**
- **Possibilità di stipulare in sedi assistite, accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.**
- **Anche la contrattazione aziendale può fissare il periodo trascorso il quale l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori diviene definitiva.**

## Conciliazione Dei Tempi di Cura, di vita, di lavoro Schema dlgs 157/2015

I principi della Legge Delega :


garantire adeguato sostegno alle cure parentali,  
attraverso misure volte a tutelare la maternità delle  
lavoratrici

favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e  
di lavoro per la generalità dei lavoratori


figlia la stesura dei

Principi e strumenti contenuti nella L.183/2014

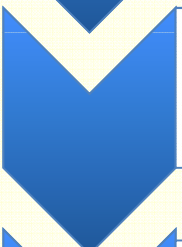
**Che sono :**




- Possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute




- Estensione principio di automaticità delle prestazioni per la maternità delle collaboratrici a progetto
- -Indennità di maternità universale



- Introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza
- Introduzione del *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile-



- Estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni,
- Incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività



- Integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico – privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi

## Quali le parti approvate in cdm

- Il diritto alla sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero ospedaliero del bambino è previsto sia in caso di parto prematuro che di parto a termine
  - È previsto per una sola volta per figlio
  - È subordinato a certificazione che attesti la compatibilità con lo stato di salute della madre alla ripresa del lavoro

# Indennità di maternità in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro

- Viene concesso il diritto al trattamento economico anche in ipotesi di risoluzione per giusta causa e non solo per giustificato motivo o cessazione del termine
- **CONGEDO DI PATERNITA'** : viene esteso
- Padre dipendente e madre lavoratrice autonoma
- Padre lavoratore autonomo e madre lavoratrice dipendente
- Padre e madre lavoratori autonomi
- Padre e madre liberi professionisti (Sui padri professionisti vi sono dei dubbi di incostituzionalità sul modificare il 151)

- **\*Adozioni e affidi internazionali**

- Viene concesso al padre lavoratore di fruire del **congedo non retribuito** anche laddove la madre non sia lavoratrice o sia lavoratrice autonoma
- Viene esteso a 5 mesi il congedo di maternità per adozioni e affidamenti alle **lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS**
- Viene esteso anche ai genitori adottivi e affidatari **il diritto a non prestare lavoro notturno** nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.

- **\*CONGEDO PARENTALE : Cosa resta**

- Durata complessiva invariata
- Limite massimo di congedo pagato
- **Cosa cambia** Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo
  - -Disciplina suppletiva di fruizione del congedo parentale a ore
  - -Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino del congedo parentale per figli minori con handicap grave
  - -Estensione da 3 a 6 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo

# Congedo parentale a ore

- Interviene solo in mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva
  - Il congedo su base oraria non può superare il 50% dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale precedente a quello di godimento del congedo
- Non è cumulabile con permessi o riposi previsti dal D.lgs.151/2001
- Fissa il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale in 5 giorni, 2 se su base oraria



# Congedo x DONNE VITTIME DI VIOLENZA genere

Lavoratrici dipendenti o collaboratrici a progetto impiegate presso datori di lavoro pubblici o privati imprenditori

- Inserirle in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio ??????

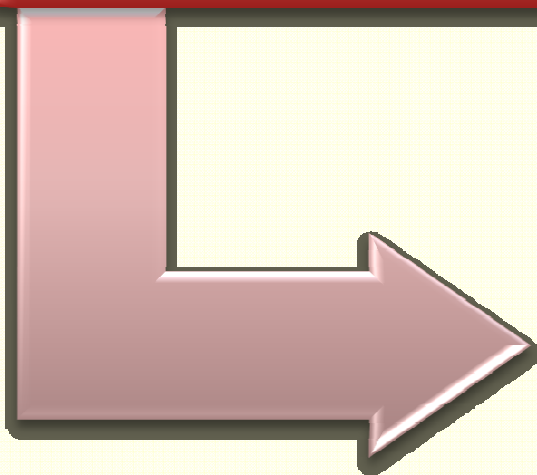
Astensione del lavoro per un periodo massimo di 3 mesi (congedo) per lavoratrici dipendenti

- Congedo su base oraria o giornaliera
- Periodo di fruizione pari a 3 anni

Sospensione del rapporto contrattuale per una durata non superiore a 3 mesi per le collaboratrici a progetto

# Part time per donne vittima di violenza

La lavoratrice dipendente  
ha diritto alla  
trasformazione del  
rapporto di lavoro a tempo  
pieno a tempo parziale,  
verticale o orizzontale



Il part time è reversibile in  
full time a richiesta della  
lavoratrice

## Cosa rimane non attuato o rimandato o indeterminato

- Tax credit
- Incentivazione accordi collettivi di flessibilità/produktività (10% fondo produttività) Cabina di regia Ministero x accordi
- Integrazione servizi tra pubblico e privato promuovendo bilateralità
- Clausole di salvaguardia .....? Copertura .....? VEDREMO il CDM entro il 4 giugno

# PO A CHE PUNTO SIAMO

PE su RELAZIONE 28 gennaio 2015- **votata risoluzione Sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013-**

50 ARTICOLI . ... **invita** le istituzioni dell'UE e gli Stati membri a tenere conto delle questioni di genere, dei diritti delle donne e delle pari opportunità nell'elaborazione delle loro politiche, nelle loro procedure di bilancio e nell'applicazione dei programmi e delle azioni dell'UE, in particolare mediante misure d'azione positiva, specialmente collegate a pacchetti di stimolo, procedendo sistematicamente a valutazioni di impatto secondo il genere caso per caso; ... **denuncia** che gli obiettivi della strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (COM (2010) 491) presto falliranno, soprattutto per quanto riguarda l'indipendenza economica, tra le altre ragioni a causa del ritiro della proposta di direttiva sul congedo di maternità;... **sottolinea** che nel contempo le differenze economiche tra uomini e donne sono in progressivo aumento; ... **invita** il Consiglio, la Commissione e gli Stati membri a integrare la dimensione di genere nella strategia Europa 2020 per misurare i progressi nella riduzione del divario occupazionale di genere e affinché le misure strategiche dell'analisi annuale della crescita si traducano in raccomandazioni specifiche per paese (2014/000(ini ) ) ecc ecc ecc

# Le politiche di genere nella strategia Europa 2020 : a che punto siamo Foto CLIK 1

- Approvata nel 2010, in piena crisi economica, la strategia “Europa 2020” stabilisce l’obiettivo strategico di una crescita intelligente, sostenibile e socialmente inclusiva, basata su alti tassi occupazionali e sostenuta da coesione sociale e territoriale. Queste priorità vengono declinate secondo obiettivi quantitativi da raggiungere entro il 2020, tra cui rilevanti l’obiettivo di un’occupazione al 75% della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni, la riduzione di 20 milioni del numero delle persone che vivono a rischio di povertà e esclusione sociale, la riduzione del tasso di abbandono scolastico dall’attuale 15% al 10% e l’aumento dal 31% al 40% della quota di giovani 30 -34enni laureati.

## CLIK 2

- Come da più parti evidenziato – Femm Committee, Commissione, Lobby Europea delle Donne, noi stesse - la dimensione di genere è decisamente carente nella strategia *Europa 2020*. Non solo manca un riferimento esplicito alla prospettiva di gender mainstreaming ma, diversamente da quanto stabilito nella precedente Agenda di Lisbona, manca anche un obiettivo occupazionale disaggregato per sesso e, dunque, l'obiettivo quantitativo di occupazione femminile da raggiungere entro il 2020.

## CLIK 3

- Questa marginalizzazione del genere che annuncia la tendenza che si vedrà all'opera negli anni successivi sembrerebbe però corretta negli orientamenti per le **politiche occupazionali** che contengono, invece, la raccomandazione di integrare la parità di genere in tutte le politiche e più precisi riferimenti alle misure per le donne. **Questi orientamenti raccomandano agli Stati di incrementare la partecipazione al mercato del lavoro e l'occupazione femminile, di ridurre il divario salariale di genere e la segmentazione del mercato del lavoro e di migliorare la formazione professionale delle donne nei settori scientifico, matematico e tecnologico**

## CLIK 4

- . Negli orientamenti per combattere la povertà si raccomandano strategie di inclusione attiva e modernizzazione dei sistemi di protezione sociale con previsione di misure di sostegno al reddito e servizi adeguati per i gruppi più vulnerabili tra cui, in particolare, **le donne e le famiglie monoparentali**. L'inclusione nell'Agenda Europa 2020 dell'obiettivo strategico della riduzione della povertà sembrerebbe suggerire una sensibilità nuova verso gli obiettivi sociali conformemente alla rilevanza che essi hanno acquisito nel Trattato di Lisbona che, pur senza alcun significativo trasferimento di competenze all'UE, **fa riferimento all'art.3 all'economia sociale di mercato e include all' art.9 la cosiddetta clausola sociale orizzontale che dovrebbe permettere di promuovere la dimensione sociale in tutte le politiche dell'Unione**



## CLIK 5

- Tuttavia, gli aspetti centrali dell'Agenda Europa 2020 e delle linee guida occupazionali si situano in continuità con l'Agenda di Lisbona e la precedente Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), **in particolare rispetto alle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro nella convinzione che ciò avrebbe incentivato la creazione di posti di lavoro. Come è noto, dalla fine degli anni '90, allo scopo di aumentare l'occupazione femminile, le linee guida della SEO hanno raccomandato un insieme di politiche per rimuovere gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovere la conciliazione di responsabilità familiare e lavorative tramite congedi parentali, servizi di cura per bambini e anziani e l'incentivazione della flessibilità di contratti, tempi e condizioni lavorative**

## CLIK 6

- Mentre incentivava lo sviluppo di contratti di lavoro flessibili e atipici di cui le donne sono state le prime destinatarie, la Commissione europea ha pure raccomandato di evitare l'eccessiva precarizzazione del lavoro e di assicurare un equilibrio tra flessibilità del mercato e sicurezza dei lavoratori/trici, **tramite adeguamento e modernizzazione dei sistemi di sicurezza sociale e politiche attive del mercato del lavoro accompagnate da adeguate politiche di formazione, istruzione, servizi sociali. Tuttavia le politiche occupazionali sono di competenza nazionale così come lo sono quelle relative ai sistemi di sicurezza sociale rispetto a cui l'UE si limita solo a stabilire degli standard minimi. Sotto la pressione congiunta dei tagli della spesa pubblica e delle riduzioni dei contributi per aumentare la competitività delle imprese, tutti i sistemi previdenziali hanno subito la competizione tra gli stati membri nelle riforme al ribasso. Da qui il diffuso squilibrio tra flessibilità e sicurezza e la diffusa precarizzazione del lavoro, innanzi tutto di donne e giovani.**

## CLIK 7

- La combinazione degli effetti della crisi economica e di quelli indotti dalle politiche di austerità messe in atto dai governi e in larga parte indotte dall'Unione Europea ha contribuito a rivelare a pieno i limiti della *governance* europea, acuendo le tensioni già presenti nelle politiche dell'Agenda di Lisbona e della SEO e aggravando lo squilibrio tra flessibilità e sicurezza, tanto più che le politiche dell'UE **hanno messo al primo posto la riduzione del deficit e del debito pubblico e continuato nella perdurante sottovalutazione della necessità di politiche per rilanciare crescita economica e domanda di lavoro.**

## CLIK 8

- Nella crisi si è, infatti, delineata la tendenza a sostituire i contratti di lavoro standard con quelli atipici, a tempo determinato e precari (ad esempio in Germania il 50 % dei nuovi posti di lavoro è coperto da contratti a tempo determinatoiii). In piena crisi le politiche di austerità hanno portato ulteriore riduzione e restrizione nei criteri di accesso ai sussidi di disoccupazione e tagli e restrizioni nei benefits e assegni familiari. **In Europa le direttive sui Congedi parentali si sono congelate, mentre le riforme pensionistiche hanno aumentato il periodo contributivo per accedere alla pensione e ritardato l'età pensionabile con un impatto particolarmente pesante sulle donne pensionate, considerato il loro lavoro part-time, la loro occupazione più intermittente, il loro doppio lavoro nel corso della vita.**

## Clik 9

- Nel settore pubblico le politiche di austerità hanno determinato blocco delle assunzioni o tagli di personale, tagli o congelamento dei salari, riduzione dei servizi. Tutto ciò ha colpito particolarmente le donne con l'aumento del carico di lavoro di cura privato e la perdita di posti lavoro, rappresentando le lavoratrici il 70% dei dipendenti pubblici (media UE-27). Un quadro della gravità dell'impatto della crisi e delle politiche di austerità si può dedurre *dal Report on Progress on equality between women and men in 2013*, nonostante la Commissione Europea abbia cercato in ogni modo di camuffarlo. La riduzione dei gender gap che il Report registra rispetto al tasso di occupazione, disoccupazione, inattività e alle retribuzioni, è, infatti, il risultato molto più del peggioramento delle condizioni degli uomini che del miglioramento di quelle delle donne. Nella crisi la disoccupazione è aumentata sia per le donne che per gli uomini, ma il gap nei tassi di disoccupazione nel 2012 si è ridotto allo 0,1% nella media UE-27, essendo il tasso di disoccupazione degli uomini del 10,4 (nel 2007 era del 6,6%) quello delle donne del 10,5 (nel 2007 era del 7,9%).

# CLIK 10

- In conseguenza del fatto che sono stati più duramente colpiti settori a prevalenza maschile come l'industria e l'edilizia, gli stati in cui la disoccupazione maschile supera quella femminile nel 2012 sono diventati 15, mentre erano 5 nel 2007. Ci si deve però aspettare che la disoccupazione femminile subisca nuovi aumenti dal momento che ulteriori tagli di personale nel settore pubblico sono programmati per il futuro in vari stati (ad esempio in Italia e UK). Mentre l'occupazione maschile (20-65 anni) è diminuita passando dal 77,7 % del 2007 al 74,5% **nel gennaio 2014**, l'occupazione femminile è un po' aumentata passando dal 62,1% al 63%, rimanendo però di ben 12 punti percentuali inferiore a quella maschile, differenza che diventa di 25 punti percentuali se si considerano i tassi occupazionali di genitori di bambini piccoli.

# CLIK 11

- Nella crisi disoccupazione e occupazione femminile sono entrambe aumentate perché molte donne sono entrate nel mercato del lavoro per compensare la perdita di lavoro o la riduzione del salario degli uomini. Tuttavia le donne costituiscono ancora i 2/3 dei 63milioni di inattivi nell'UE anche se il gender gap nei tassi di inattività si è ridotto rispetto al 2007 di più di 2 punti percentuali essendo cresciuta pure l'inattività maschile. Se le donne non svolgono più il ruolo di *buffer* nel mercato del lavoro come durante le passate crisi economiche, essendo questo ruolo svolto oggi *dai giovani*, è pur vero che la grande crescita del part-time involontario durante la crisi nasconde vere e proprie forme di parziale disoccupazione

## CLIK 12

- Il part-time maschile, benché aumentato durante la crisi, rappresenta solo l'8% dei lavoratori nell'UE-27 di contro al 33% delle lavoratrici il 30% delle quali lo sono involontariamente. Per avere un'idea della crescita del part-time involontario si può osservarne l'enorme crescita negli anni di crisi in Italia dove costituiva il 17% delle lavoratrici nel 2007 ed oggi rappresenta il 30% o anche in Germania dove costituisce il 45 % della forza lavoro femminile di cui circa la metà rappresentata da mini jobs a 400 euro al mese. Di conseguenza l'occupazione femminile in termini fulltime equivalent scende di 9 punti percentuali. Continuando l'attuale trend, l'obiettivo di un tasso di occupazione (20-65 anni) del 75% potrà esser raggiunto per quanto riguarda le donne solo nel 2038 e ci vorranno più di 70 anni per chiudere il gap retributivo tra uomini e donne che nel 2013 è nella media UE di 16 punti percentuali (nel 2010 era di 18 punti).



## CLIK 13

- )E' poi incalcolabile il tempo entro cui si potrebbe annullare il gap nelle pensioni medie che è di ben 39 punti percentuali. Sono infatti soprattutto le pensionate over 65, insieme con le madri singole e le immigrate, a esser le più rappresentate tra i gruppi a rischio povertà ed esclusione sociale (il 26,9% di donne è a rischio povertà nell'UE-27 a fronte del 24,8% di uomini la cui povertà è comunque aumentata, ossia 12 milioni di donne in più degli uomini).Lungi dal diminuire secondo gli obiettivi dell'agenda "Europa 2020", la popolazione a rischio povertà è infatti aumentata di circa 6 milioni di unità arrivando a includere il 24,2% dei nuclei familiari dell'UE.

# CLIK 14

- Benché i dati statistici rivelino abbastanza chiaramente l'impatto particolarmente negativo per le donne, specie degli strati sociali più svantaggiati, dei tagli nella spesa pubblica, delle riforme dei sistemi previdenziali e della precarizzazione del lavoro, la valutazione d'impatto di genere e la prospettiva di gender mainstreaming sono state per lo più deficitarie (con la parziale eccezione di pochi stati quali l'Austria, l'Olanda o la Finlandia) nei Programmi Nazionali di Riforme che la Commissione Europea valuta e monitora nel quadro del Semestre Europeo di cui noi attendiamo i nostri risultati del nostro semestre.

# CLIK 15

- E' forse ancor più grave che, nelle *Country Specific Recommendations* che la Commissione invia agli stati, la prospettiva di genere sia stata assente o marginale, per lo più ridotta a delle raccomandazioni specifiche per aumentare l'occupazione femminile attraverso politiche di conciliazione, quando, invece, uno studio di alcune esperte indicava ben 83 indicatori per l'inclusione della prospettiva di genere nella valutazione della Strategia Europa 2020 nel quadro del Semestre europeo. ix *Le Country Specific Recommendations* del 2013, ad esempio, contengono raccomandazioni per 13 stati membri sulla promozione dell'occupazione e della partecipazione femminile al mercato del lavoro, accompagnate da raccomandazioni rispetto alla disponibilità di asili nido e di servizi per gli anziani e alla riduzione dei disincentivi fiscali al lavoro delle donne

# CLIK 16

- Questi suggerimenti risultano inoltre difficili da seguire dal momento che, in forza dei tagli nella spesa pubblica, la disponibilità di posti nei nidi e nelle scuole materne è, come s'è detto, diminuita in vari paesi, come ad esempio in Irlanda e Spagna e Italia. Nel 2012 solo 10 stati avevano raggiunto l'obiettivo fissato nel 2002 della disponibilità di un posto in asilo nido per il 33% dei bimbi sotto i 3 anni (paesi come la Polonia, Romania, Slovacchia non raggiungono il 5%) e solo 9 stati avevano raggiunto quello di un posto nella scuola materna per il 90% dei bimbi in età prescolare. Inoltre la diminuzione di fondi pubblici per asili ne ha fatto lievitare il costo in alcuni stati, quali ad esempio l'Italia, il Regno Unito e l'Olanda o ha indotto la riduzione dell'orario.

# CLIK 17

- Dal punto di vista del genere pure le indicazioni del *Social Investment Package* risultano carenti, oltre che difficilmente conciliabili con gli obiettivi di riduzione del deficit e del debito pubblico specie negli stati più indebitati del sud Europa. Per far fronte all' aumento della povertà, nel 2013 la Commissione Europea ha adottato questo *Package* in cui raccomanda investimenti nelle politiche sociali più efficaci ed economicamente efficienti, in grado di coniugare la sostenibilità per le finanze pubbliche con il miglioramento delle prestazioni e l'innovazione sociale. Ancora una volta raccomanda agli stati politiche per l'inclusione attiva nel mercato del lavoro attraverso sistemi di formazione ed istruzione più adeguati alle esigenze della domanda, investimenti in servizi per prevenire la povertà infantile e per la salute e modernizzazione dei sistemi previdenziali, con una maggiore selettività nelle prestazioni e nei criteri d'accesso a sussidi e sostegni al reddito che dovrebbero esser vincolati a impegni formativi e all'accettazione dei lavori offerti

# CLIK 18

- Ancora una volta la lotta alla povertà femminile e la condizione femminile è declinata solo come rimozione delle barriere alla partecipazione al mercato del lavoro, con una tendenziale identificazione tra inclusione sociale attiva e inclusione nel mercato del lavoro, tra misure sociali antipovertà e workfare, non proprio vantaggiosa per le donne e per le persone che non possono lavorare.
- A fronte della marginalità della dimensione di genere nelle politiche di riforma degli stati membri, hanno rappresentato poca cosa e poco hanno potuto i progetti specifici per le donne finanziati dal programma *Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015*, e i 3,2 miliardi destinati nella programmazione 2007-13 dei Fondi Strutturali alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro e dei servizi per l'infanzia nei 27 paesi membri che peraltro in Italia NON hanno avuto una condivisione tra Ministeri, per cui ognuno si muove separatamente e il fatto che NON ci sia il Ministero delle PO ancora oggi ,nella confusione totale, si crea un vuoto di progettualità e governance insopportabile. E solo ed esclusivamente quel che c'è legato alla violenza e alla omosessualità, dimenticando le donne e la loro situazione. (NY)

# CLIK 19

- La crisi economica e le politiche di austerità hanno contribuito a rendere difficilmente raggiungibili gli obiettivi occupazionali e di lotta alla povertà dell'Agenda 2020 e a far scivolare ai margini l'uguaglianza delle donne e la dimensione di gender mainstreaming, nonostante esse figurino nel Trattato tra i valori fondanti e tra gli obiettivi che l'UE si impegna a perseguire (artt. 2 e 3.3 TUE). E' indicativo dello scarso rispetto dell'UE per i diritti il fatto che questi sviluppi si siano verificati proprio quando ha acquisito valore vincolante la Carta dei diritti fondamentali dell'UE che stabilisce all'art. 23 **che la parità uomo donna deve essere assicurata in tutti i campi e costituisce il fondamento dell'integrazione della prospettiva di genere in ogni area e riconosce, agli artt. 30-36, tutti i diritti sociali, dal diritto a giuste condizioni di lavoro, al diritto ai congedi di maternità e parentali, al diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e all'assistenza sociale e abitativa per coloro che non dispongano di risorse sufficienti**

# CLIK 20

- Il Parlamento Europeo non solo ha approvato le misure di austerità che hanno aggravato la crisi economica e sociale, ma ha anche respinto il rapporto Zuber sulla parità di genere nell'Unione Europea nel 2012 che denunciava l'impatto fortemente negativo per le donne delle politiche di austerità. E, ad onta della corposa presenza femminile di circa il 35%, ha anche respinto il rapporto Estrela sul riconoscimento dei diritti sessuali e riproduttivi delle donne, con un voto lesivo del diritto delle cittadine europee alla libera scelta in materia di maternità e aborto tanto più grave in quanto questo diritto non è ancora pienamente riconosciuto in alcuni paesi membri e viene rimesso in discussione pure in paesi che l'hanno formalmente riconosciuto come la Spagna e l'Italia. Inoltre, in materia di parità in ambito lavorativo e sociale nessuna nuova direttiva è stata approvata, se si escludono la direttiva, frutto solo dell'Accordo quadro tra le parti sociali, che porta a 4 mesi la durata dei congedi parentali (2010/18/UE), la direttiva sull'uguaglianza e la tutela della maternità delle lavoratrici autonome (2010/41) e la proposta di direttiva che ha delle difficoltà ed è stata congelata che prevede che, entro il 2020, ci sia una presenza del 40% di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa con più di 250 dipendenti



# CLIK 21

- Solo nel mese di Marzo 2014, la Commissione Europea ha approvato, dopo lunga pressione da parte del PE, una Raccomandazione – **non vincolante - per rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso una migliore trasparenza di categorie e sistemi salariali. Nessun seguito hanno avuto invece la richiesta del PE alla Commissione di proporre una legge quadro che preveda l'istituzione di un reddito minimo garantito, come diritto fondamentale della persona ad una vita dignitosa, e la proposta di direttiva migliorativa della normativa esistente sui congedi di maternità il cui iter legislativo è bloccato da anni per l'opposizione di alcuni governi e delle organizzazioni imprenditoriali.** La responsabilità di questi sviluppi, dunque, non è solo del PE ma chiama in causa il processo di decision-making comunitario in cui l'iniziativa legislativa rimane sostanzialmente di competenza della Commissione. Ma sono chiamate in causa soprattutto la mancanza di autonomia mostrata dalla precedente Commissione Barroso rispetto ai poteri intergovernativi del Consiglio Europeo e l'indebita estensione informale dei poteri di quest'ultimo che hanno contribuito a ridurre gli spazi democratici e a logorare la legittimità democratica dell'UE.

# CLIK 22

- Superare l'attuale crisi di legittimità democratica è *conditio sine qua non* per ridare vitalità alla costruzione europea e promuovere politiche per la ripresa economica a livello europeo, contemporaneamente con la rivitalizzazione delle politiche di pari opportunità tra uomini e donne che tanto importanti sono state nello sviluppo della Comunità europea. **Non è possibile accreditare la fuoriuscita dalla crisi economica senza politiche europee di crescita e sviluppo dell'occupazione, in particolare di quella femminile. Come la stessa Commissione Europea ha indicato anche recentemente.** Per la ripresa economica è cruciale la piena utilizzazione del lavoro e delle professionalità delle donne, tanto più che esse rappresentano oggi il 59% dei laureati e il 46% dei dottorati dell'UE. Per raggiungere l'obiettivo dell'agenda Europa 2020 di una crescita economica intelligente, sostenibile e inclusiva è indispensabile rilanciare la prospettiva di genere e la piena valorizzazione del potenziale umano delle donne per un diverso modello di sviluppo fondato sull'innovazione sociale, sugli investimenti nei servizi di cura integrati pubblici privati per le persone e nella tutela dei diritti. Così come, al fine di promuovere politiche di welfare e rispetto dei diritti fondamentali a livello europeo, è indispensabile ridare alla Commissione il suo ruolo compiutamente sovranazionale di equidistanza dai governi e sostenere l'affermazione all'interno del PE di posizioni politiche di equità sociale e di genere.

# In Italia

- Gli organismi di parità : Consigliere di parità, Organismi presso il ministero del Lavoro (Comitato 125/Azioni positive- prima tagliati e poi azzerati i fondi) Presidenza del Consiglio ha accentrato tutte le funzioni (On Giovanna Martelli ) Dipartimento PO si occupa di Credito (Fondo x le imprese) Start UP -Commissione PO /In sonno –Organismi Internazionali continuano a richiedere rapporti sullo sviluppo delle PO in Italia-Fino ad oggi ho risposto puntualmente rapportandomi con OIL Commissione e Consiglio e Parlamento EU- CESLAR Centro Studi e Riforme , Fondazione Europa Donna, Corso di PO Unimore il prossimo anno: aggiornamento sistematico delle norme e prassi. Rapporto Dimissioni 2014 aumento del 11,27/% rispetto al 2013
- mail [a.servidori@tiscali.it](mailto:a.servidori@tiscali.it)