



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Editoriale

La Cina non è vicina, ma...

di Raffaele Morese

abstract: La dolorosa esperienza della rivolta di Tienanmen nel libro di Cecilia Brighi, "L'imperatore e l'elettricista" consente di guardare con realismo alla Cina moderna ed al suo eclatante e nello stesso tempo preoccupante binomio che la sorregge: poca democrazia, tanto capitalismo. [Continua >>](#)

Economia

L'Italia crede e cresce poco nell'innovazione

di Stefano Barbarini

abstract: Aumentare gli investimenti per la ricerca è la chiave per traghettare l'Europa dalla crisi economica verso una prosperità sostenibile, ma il nostro Paese non sembra tenere il passo dei principali partner europei nella speciale classifica dei leader nell'innovazione, come risulta da un recente studio della Commissione Europea. [Continua >>](#)

Giovani e ricchi crescono. In Cina

di Leonardo Grannonio

abstract: Aumentano le analisi sulle tendenze verso il benessere che si stanno delineando in Cina ed impressiona, nonostante le cautele nella validità delle stime disponibili, la dinamica della crescita dell'area dei così detti benestanti. [Continua >>](#)

Mercato del lavoro

Mercato Napolitano nuovo picconatore?

di Fabio Fonzo

abstract: La promulgazione del "Mille proroghe" ha aperto un caso di conflitto tra organi costituzionali quali Parlamento, Governo e Presidenza della Repubblica che, se protratto nel tempo con altri episodi, vedrebbe sempre più una confusione di ruoli ed uno squilibrio tra le funzioni di tali organi. [Continua >>](#)

Mille proroghe, mille interpretazioni

di Giuseppantonio Cela

abstract: Il "mille proroghe", in merito alle questioni lavoristiche, si qualifica sia sul tema dell'impugnazione dei licenziamenti, che però sarà certamente fonte di parecchie difficoltà interpretative e sia a riguardo di alcuni importanti differimenti in materia di sicurezza sul lavoro. [Continua >>](#)

Il welfare nel "mille proroghe"

di Antonino Sgroi

abstract: Il "mille proroghe" per l'anno 2011 prevede disposizioni rilevanti nel settore previdenziale di natura procedurale, con proroghe e sospensioni di termini, ma anche sostanziale a riguardo delle carte acquisto e della cessione dei trattamenti di fine servizio per i dipendenti pubblici. [Continua >>](#)

Contrattazione

Evoluzione della dinamica contrattuale collettiva. Il rinnovo del contratto del Commercio.

di Ferruccio Pelos

abstract: Uno studio dell' ISTAT sulle relazioni industriali e sulle dinamiche retributive evidenzia particolarmente i dati sui rinnovi contrattuali nazionali confrontando i risultati degli ultimi quattro anni. Si esaminano inoltre tutti i contenuti del nuovo CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi che ha visto una nuova spaccatura tra i sindacati. [Continua >>](#)

Welfare

Note a margine di un ambivalente accordo di genere

di Lea Battistoni

abstract: Nella lunga marcia per la parità tra uomo e donna, è intervenuto un nuovo accordo sulla conciliazione tra lavoro e famiglie che ha coinvolto il Governo e le Parti sociali, ciascuno dei quali ha assunto impegni significativi e che andranno però valutati nella loro concreta operatività. [Continua >>](#)

Il fattore D

di Annalisa Vittore

abstract: L'agenda della parità di genere, nel confronto tra la situazione italiana e quella europea, appare ancora fitta di buone intenzioni e di pochi fatti, anche se la cultura della responsabilità, dell'autonomia e dell'impegno lavorativo e civile delle donne ha raggiunto livelli europei, senza distinzioni di collocazione territoriali, reddituali ed ambientali. [Continua >>](#)

L'Europa aiuta a combattere lo stress lavoro correlato

di Manuela Shahin

abstract: L'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo in materia di stress lavoro correlato è un accordo dal reale valore aggiunto ed un catalizzatore di azioni consapevoli: lo rileva uno studio realizzato dall' European Social Partners che ha messo sotto osservazione le misure e le applicazioni degli Stati membri. [Continua >>](#)

C'è chi pensa al disabile meridionale

di Fabio Corbisiero

abstract: L'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro è sempre stato un tema difficile, ma ora si muove anche il Sud, per iniziativa della Fondazione per il Sud che ha attivato alcuni progetti che riguarderanno complessivamente oltre 500 disabili. [Continua >>](#)

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela

MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Editoriale

La Cina non è vicina, ma...*di Raffaele Morese*

A tutti quelli che hanno una qualche voglia di comprendere come evolveranno le relazioni politiche ed economiche mondiali, consiglio di leggere il libro di Cecilia Brighi, *L'imperatore e l'elettricista* pubblicato da Dalai editore. Il sottotitolo è: il sogno di Dongfang, Tienanmen e i giorni del coraggio. E' più di un racconto dettagliato della situazione cinese post- Mao; è più di un romanzo appassionato, incentrato sulla figura del giovane Han Dongfang, elettricista ma soprattutto capopopolo in quella enorme piazza che è Tienanmen. E', piuttosto, la rievocazione della tragedia di una generazione di cinesi, per lo più giovani, vogliosi di libertà e affamati di democrazia, che fa da sfondo, sempre drammatico e indimenticato, alla Cina attuale.

L'autrice non è una sinologa in senso stretto. E' una sindacalista della Cisl che ad un certo punto della sua vita ha deciso di non occuparsi più di relazioni contrattuali ma di dedicarsi alla politica internazionale del sindacato. Così facendo, ha acquisito un doppio vantaggio: quello di venire dalla gavetta e quindi di avere dimestichezza con la concretezza della condizione dei lavoratori e quello di spaziare, con una certa disinvoltura, dentro i confini del mondo, privilegiando le situazioni di frontiera.

Infatti, un suo precedente libro lo ha dedicato alla Birmania (*Il pavone e i generali. Birmania: storie di un Paese in gabbia*, per BCDe, 2006) che conosce per lunga frequentazione delle forze, anche sindacali, di opposizione al regime militare al potere ed oggi può vantare una consolidata amicizia con [Aung San Suu Kyi](#). Dunque, una informata sui fatti e che, forse, senza volerlo, oltre a riportarci a quei tragici momenti, consegna al lettore una dose cospicua di suggestioni per il nostro presente e per il futuro prossimo delle nazioni globalizzate.

In quel lontano maggio 1989, la Cina chiuse le porte ai diritti fondamentali dell'uomo, ma non alla modernità. Il pugno di ferro che fu usato contro i giovani studenti e i lavoratori che manifestavano innanzitutto per la dignità della persona, venne trasformato in un quanto di velluto che avviò l'apertura lenta, ma decisa al capitalismo, alle sue logiche e alle sue contraddizioni negli anni successivi. La Cina attuale è stata affinata sulle ceneri di quella rivolta e non a prescindere da essa. Il gruppo dirigente del partito comunista cinese - attraversato da una lotta interna sul tipo di risposta da dare ai manifestanti, puntigliosamente resocontata da Brighi - comprese che non poteva rischiare due volte. Non poteva rispondere ancora e soltanto con la repressione. Doveva anticipare le aspettative della gente, a partire da quelle dei contadini che non volevano più restare nei loro campi, così avari di benessere.

La mediazione culturale e politica ha dello spettacolare. Poca democrazia, tanto capitalismo. Con il partito che assicura, per così dire, l'armonia tra condizioni all'apparenza non facilmente mescolabili. Rimaniamo sbalorditi dalle performance dell'economia cinese, dalla disinvoltura che dimostrano i cinesi nell'adattarsi alle regole del più aggressivo industrialismo, dal suadente richiamo degli investimenti esteri nel loro Paese e contemporaneamente dell'utilizzo del loro surplus finanziario per comprarsi tanto il debito pubblico statunitense, quanto milioni di ettari di terra in

Africa.

Poca democrazia, tanto capitalismo. Così, negli ultimi quindici anni Cina batte Italia 10 a 1. Questa è la media annua della crescita del Pil laggiù e qui. Se Han Dongfang ce l'avesse fatta a realizzare il suo sogno, la storia della Cina moderna sarebbe stata certamente diversa. Di sicuro, l'Italia non l'avrebbe battuta, ma la democrazia avrebbe attenuato il rampantismo capitalistico in Cina. Ma il fatto che la storia non è andata così, non può che inquietare. Meno diritti, per avere più benessere? Sembrano affascinati da questo assioma "alla cinese" i repubblicani statunitensi che, negli Stati dove comandano – come il Wisconsin e il Minnesota - propongono di cancellare i contratti collettivi. Non è una foto rassicurante, quella del G 20, nella quale è nutrita la schiera dei Paesi a scarsa diffusione della democrazia.

Questi sono tutti segnali di allarme sul destino del mondo, ingolfato di economicismo e di diseguaglianze, di ricerca del successo a breve a scapito di benessere a lungo termine, di fascinazioni per la crescita dei "nuovi ricchi" e disattenzione per i "sempre poveri". Basta leggere le belle pagine che Brighi dedica alle discussioni degli occupanti la piazza di Tienanmen, per capire che ben altre erano le motivazioni culturali, sociali ed economiche che vi aleggiavano. Forse, con qualche semplicismo, qualche illusione di troppo (specie quando contavano di realizzare il cambiamento sempre sotto la guida del partito comunista), ma certamente erano motivazioni che partivano dalla centralità dell'uomo, dalla sua intima esigenza di sentirsi in sintonia con il suo prossimo e dalla consapevolezza che bisognasse essere uniti per sostenere il cambiamento.

L'Han Dongfang di Brighi non è uno che si fa sopraffare dagli eventi. E' un lottatore che non cede e le ultime pagine del libro sono una documentazione delicata ed umana di ciò che continua a dare al suo Paese perché imbocchi la strada della democrazia. I diritti civili e sindacali restano la molla da caricare continuamente per scardinare il binomio poca democrazia, tanto capitalismo. Sotto questo profilo, la globalizzazione dell'informazione, delle conoscenze, prima ancora delle merci e degli scambi rappresenta una prospettiva di grandi potenzialità. Non a caso, Han Dongfang conduce, da Hong Kong, un programma a Radio Free Asia e pubblica un bollettino su Internet, rivolto ai lavoratori cinesi.

Non è vero, quindi, che la Cina è vicina. Ma se lì non cambia niente e qui non si fa niente perché ciò non avvenga, saremo noi che ci avvicineremo alla Cina. Potrebbe succedere che ci sarà chi, convincentemente, proporrà anche per noi lo stesso assioma. Prima che solo si possa affacciare un'ipotesi del genere, meglio dare una mano a tutti i Dongfang che si battono per una società più degna di essere considerata a misura dell'uomo.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- *INFORMAZIONI* -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Economia

L'Italia crede e cresce poco nell'innovazione

di Stefano Barbarini

Innovazione, crescita, occupazione, ma anche inclusione, coesione sociale e sviluppo sostenibile. È questa la visione che nell'ultimo decennio ha indirizzato l'Europa nella competizione su scala globale, con l'obiettivo di diventare "l'economia più competitiva e dinamica del mondo, basata sulla conoscenza e in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con più e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

Ed è proprio nella centralità assegnata alla conoscenza che si rintraccia il tratto più originale della Strategia di Lisbona: fin dalla seconda metà degli anni '90, l'innovazione e la Società dell'Informazione hanno cominciato a essere assi portanti delle politiche per la competitività. L'interesse si è spostato quindi verso nuovi fattori competitivi, quali il capitale umano, la ricerca e lo sviluppo dell'ICT, soprattutto a fronte della recente crescita competitiva dei Paesi asiatici.

L'Europa ha quindi messo a punto una strategia unitaria, definendo obiettivi comuni di innovazione, crescita e competitività, che gli Stati membri sono chiamati a mettere in pratica entro i propri confini, ma le situazioni di partenza dei 27 Paesi sono estremamente differenziate rispetto alle performance competitive.

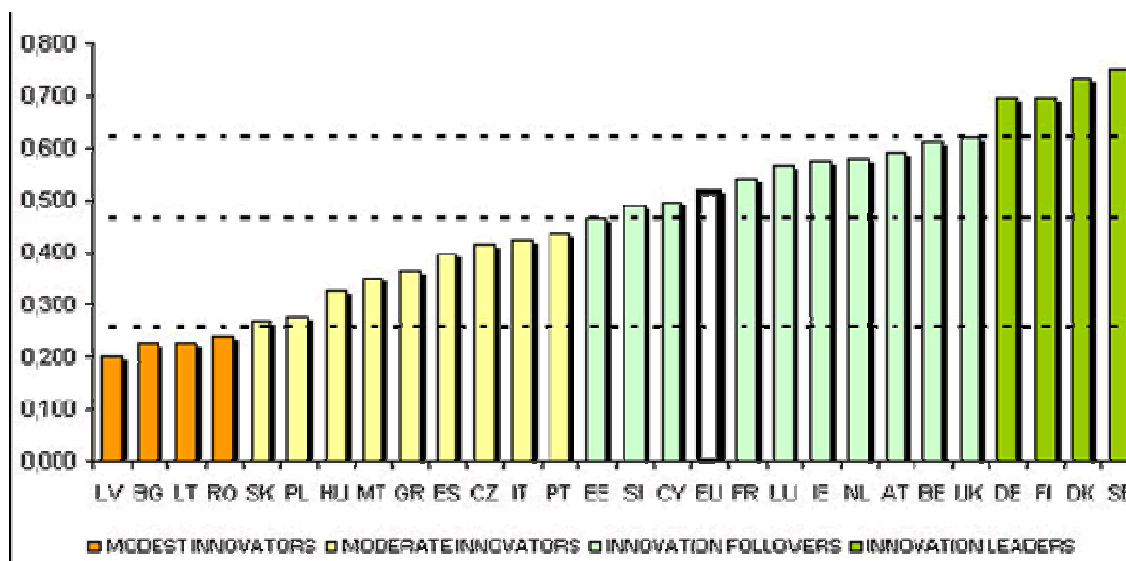
Sotto questa spinta, fino al 2008 si era registrato un costante miglioramento delle prestazioni nel campo dell'innovazione per la maggior parte degli Stati membri della UE, ma la crisi economica sembra aver ostacolato questo progresso.

In particolare, l'Italia appare un Paese in ritardo all'interno di un continente incapace di tenere il passo dei principali attori internazionali. Questa è la verità che emerge dalla prima edizione dello IUS (Innovation Union Scoreboard), elaborato dalla Commissione Europea, che elabora una pagella sulla capacità innovativa degli Stati membri, analizzandone le performance dal 2007 al 2009.

Ecco nel dettaglio la pagella di Bruxelles:

- Leader dell'innovazione: Svezia, Germania, Finlandia e Danimarca presentano risultati molto al di sopra della media dell'Ue-27.
- Paesi che tengono il passo: Regno Unito, Slovenia, Paesi Bassi, Francia, Cipro Austria ed Estonia presentano risultati che si avvicinano alla media dell'Ue-27.
- Innovatori moderati: i risultati di Portogallo, Italia, Repubblica ceca, Spagna, Grecia, Malta, Ungheria, Polonia e Slovacchia sono inferiori alla media dell'Ue-27.
- Paesi in ritardo: i risultati di Romania, Lituania, Lettonia e Bulgaria sono molto inferiori alla media dell'Ue-27.

Figura 1: la pagella dell'innovazione in Europa



Fonte: Commissione Europea - European Innovation Scoreboard (EIS)

L'Italia resta quindi nel gruppo dei cosiddetti "innovatori moderati", sotto la media UE, lontano dalla pattuglia di testa dei leader dell'innovazione europei e fuori anche dal secondo gruppo, formato dai cosiddetti "Paesi che tengono il passo".

Secondo l'analisi di Bruxelles, tra i nostri punti di forza compaiono asset intellettuali, innovatori e ricadute economiche positive. Di buono c'è anche l'aumento dei nuovi laureati, non solo nostrani ma anche extra-europei. Però i modesti investimenti delle imprese in ricerca e sviluppo, gli scarsi legami tra le imprese ed i pochi investimenti nell'innovazione non strettamente legata alla R&S rappresentano i nostri talloni di Achille. Insieme a Spagna e Repubblica Ceca siamo poi il Paese che presenta i risultati più eterogenei a livello regionale.

Me è il Vecchio Continente nel suo insieme a non sorridere: Stati Uniti e Giappone appaiono irraggiungibili quando si parla di investimenti in innovazione. Certo, l'Europa continua a conservare un discreto vantaggio sulle economie in via di sviluppo, ma questo va progressivamente assottigliandosi nei confronti di alcuni importanti competitors, come il Brasile (che cresce costantemente) e la Cina (che recupera posizioni su posizioni molto rapidamente). Secondo gli esperti, il distacco che separa il nostro continente dalle due economie capofila sarebbe dovuto principalmente all'elevata burocratizzazione che scoraggia gli investimenti del settore privato e rende più difficile utilizzare i risultati di ricerca nei sistemi produttivi, a causa di un inefficiente sistema dei brevetti.

Lo studio europeo, infatti, evidenzia che la maggior crescita dell'innovazione si registra in quei Paesi che possono contare su sistemi di ricerca aperti e collaborativi, che hanno saputo valorizzare il loro patrimonio intellettuale sia nel sistema educativo che nei processi di trasmissione del sapere, nello sviluppo dell'ICT e nel trasferimento delle tecnologie, risultando così forti esportatori di servizi ad alta intensità di conoscenza.

Proprio l'innovazione dei servizi come fattore di crescita di competitività dell'industria europea è stato il tema centrale della conferenza internazionale "Meeting the Challenge of Europe 2020 – The Transformative Power of Services Innovation" che, sotto l'egida della Commissione Europea, si è tenuta a Roma il 17 e 18 febbraio, organizzata da Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici e da Europe Innova. Nel corso del meeting è stato presentato il rapporto finale prodotto dall'Expert Panel on Services Innovation in the EU, a cui la Commissione Europea ha assegnato il compito di fornire raccomandazioni ed indicazioni strategiche su come promuovere ed incrementare l'innovazione nel settore dei servizi con impatto sulle politiche industriali.

Aumentare gli investimenti per la ricerca e l'innovazione è la chiave per traghettare l'Europa dalla crisi economica verso una prosperità sostenibile. Per questo motivo la Commissione mantiene costante la soglia del 3% del PIL per gli investimenti di ricerca e sviluppo (R&S) in Europa e propone realistici obiettivi nazionali sottoposti a severo monitoraggio, anche nell'attuale periodo di crisi.

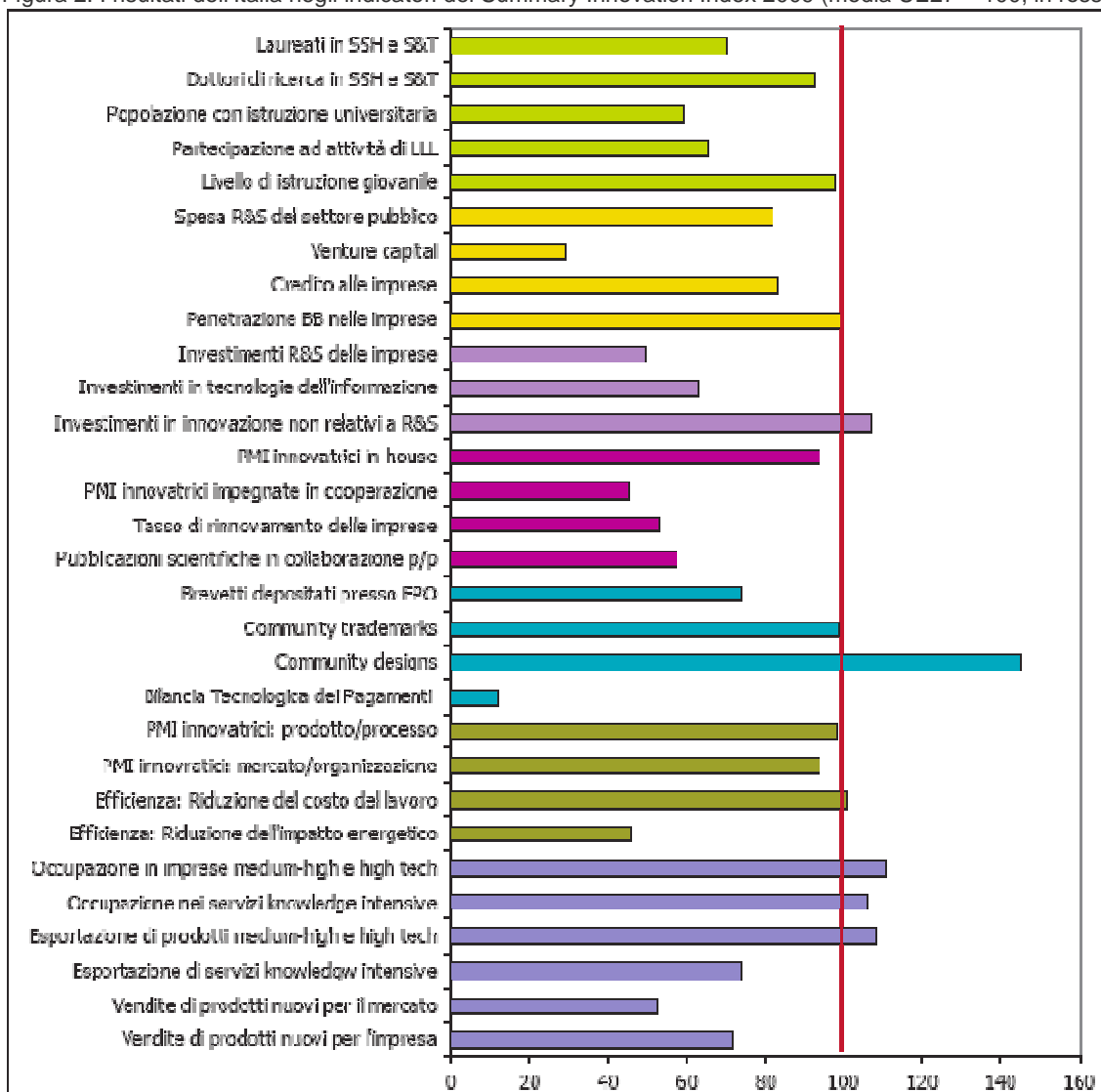
Il 21 febbraio 2011 è stato inoltre presentato a Genova il primo Rapporto sull'Innovazione nell'Italia delle Regioni (RIIR 2010), promosso dal CISIS (Centro Interregionale per i Sistemi Informatici, Geografici e Statistici) e da FORUM P.A. che, attraverso l'analisi di circa 100 indicatori, restituisce l'immagine di un'Italia "in bianco e nero", con alcune regioni in ritardo su molti aspetti della società dell'informazione ed altre in posizione di eccellenza.

L'indagine, che fa riferimento anche ai dati elaborati dall'European Innovation Scoreboard (EIS), individua alcuni indicatori del sistema economico che vanno a comporre l'indice sintetico Summary Innovation Index (SII), raggruppati in tre dimensioni:

1. i fattori abilitanti dell'innovazione, indicatori che misurano la qualità delle risorse umane e delle risorse finanziarie a supporto dell'innovazione (Enablers);
2. l'attività innovativa delle imprese, che include gli investimenti in R&S, la collaborazione e imprenditorialità, la performance brevettuale e la produzione di nuova conoscenza (Firm activities);

3. i risultati dell'innovazione, sia in termini di imprese innovatrici che di impatto sul sistema economico (Outputs).

Figura 2: I risultati dell'Italia negli indicatori del Summary Innovation Index 2009 (media UE27 = 100, in rosso)



Fonte: elaborazione RIIR su dati Commissione Europea, European Innovation Scoreboard 2009

Di fronte alla crisi globale che stiamo attraversando, le politiche per l'innovazione e la società dell'informazione sono unanimemente considerate il canale di sviluppo prioritario per recuperare competitività rispetto alle economie emergenti e per costruire un futuro più roseo.

Le Regioni italiane sono attori fondamentali di queste politiche per l'ammontare delle risorse investite (oltre 4,5 miliardi di euro impegnati nel periodo 2007-2013), per la capacità di progettare e realizzare grandi progetti basati sulla cooperazione interregionale, nonché per la propensione a lavorare in rete, coinvolgendo territori, enti locali, soggetti pubblici e privati in uno sforzo comune che trova proprio nei sistemi territoriali regionali la dimensione ottimale.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Economia

Giovani e ricchi crescono. In Cina

di Leonardo Grannonio

La Cina è sempre più presente nelle attenzioni, e nelle preoccupazioni, dei cittadini e dei governi occidentali. La crescita, sotto tutti i punti di vista, del pianeta Cina impone, con sempre maggiore urgenza, la necessità di conoscere, comprendere e, spesso, assecondare i processi di trasformazione in atto nel più grande ed affollato paese del nostro pianeta.

Recenti e numerosi studi, analisi e proiezioni statistiche hanno provato ad interpretare questo processo in atto, sia dal punto di vista demografico che da quello economico e di mercato.

Ne emergono aspetti di assoluta rilevanza, che pongono interrogativi a ciascuno di noi e con ancora maggiore urgenza alle imprese che decidano di affrontare le difficoltà di questo periodo storico, con politiche di rilancio ed espansione verso mercati lontani e finora impraticati.

Un recente Paper del Centro Studi Confindustria (CSC): "Trends in private consumption in China: the development of chinese high income class and its global relevance", a firma di Manuela Marianera, affronta ed evidenzia una situazione ed un trend che potrebbero, se ben interpretati, offrire notevoli spunti per lo sviluppo delle politiche aziendali, industriali e commerciali, delle imprese italiane.

Obiettivo del documento, è quello di focalizzare la situazione della classe economicamente più abbiente del paese più popoloso al mondo. In particolare, quello che, esaminando il documento, si evidenzia con immediatezza ed impressiona per le sue dimensioni, è il numero dei Cinesi che, nell'arco di un decennio, potrebbe trovarsi a disporre di un reddito annuale paragonabile a quello dei paesi occidentali, oggi, più ricchi.

La Cina ha finora guidato il suo sviluppo economico attraverso una politica fortemente orientata all'export, supportata da una strutturale sotto quotazione dello Yuan, e non basata sul consumo interno, come avviene invece in tutti i paesi occidentali, e dagli Stati Uniti in particolare.

L'alta propensione al risparmio da parte delle famiglie cinesi, attualmente pari a circa il 25% del reddito privato (in passato si superava il 30%), fa sì che gran parte dello stesso reddito venga destinato al risparmio e che questo elemento contribuisca ulteriormente alla relativamente modesta domanda interna di consumi.

Nella tabella che segue (tratta dal citato Paper del CSC), si riportano i dati riferiti al 2010 e le previsioni sul 2015 e 2020, dei consumi privati in Cina, Usa, Germania e la media mondiale complessiva:

Consumo privato: valore assoluto in miliardi di \$ e peso percentuale sul PIL						
	2010		2015		2020	
Cina	3.163	34,3%	5.638	40,6%	8.815	43,9%
Usa	9.276	70,2%	10.353	67,9%	11.772	67,4%
Germany	1.484	56,6%	1.604	55,9%	1.731	55,8%
World	37.226	54,5%	44.822	53,0%	54.089	52,1%

E' evidente che la crescita della propensione al consumo interno (oggi inferiore alla metà degli USA) avrebbe un impatto di enorme rilievo sulle dinamiche del commercio internazionale.

Va inoltre sottolineato che nell'ambito del "12° Piano quinquennale 2011-2016", il Governo Cinese ha indicato fra le priorità la crescita del consumo privato e l'espansione della classe media.

Il rapporto del CSC, in particolare, fissa il suo focus sulla nuova classe benestante che sta crescendo con violenta rapidità e che, secondo le previsioni, potrebbe, nel giro di dieci anni, raggiungere dimensioni, sia numeriche che economiche, di assoluta rilevanza mondiale.

Per classe benestante si intende la fascia di popolazione con un reddito pro-capite paragonabile a quello dei paesi occidentali più sviluppati.

Lo studio di CSC ha posto questa soglia a 30.000\$.

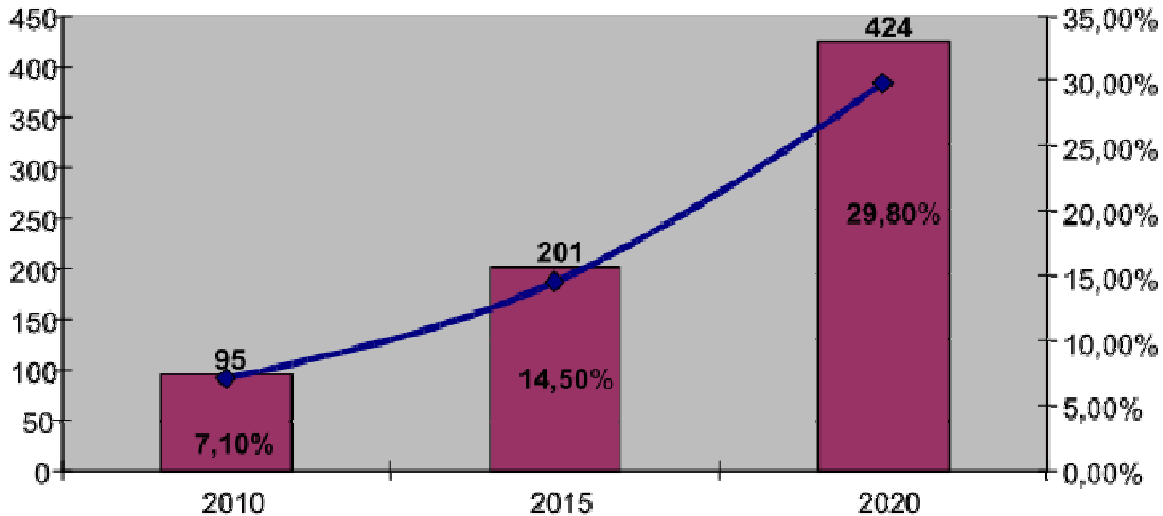
Nel 2009 la media del PIL - calcolata su base PPP (*Purchasing Power Parity*) \$ 2005 - nelle economie più avanzate era di 29.072 \$ nell'Euro zona e di 41.842 \$ negli USA.

In Cina, in media sull'intera popolazione, attualmente è di 6.272 \$.

Esiste però, già oggi, un numero consistente di "nuovi benestanti" destinati a crescere esponenzialmente nei

prossimi anni.

Nella tabella sottostante si riporta il numero dei benestanti (espressi in milioni) che si preveda emergano dal 2010 al 2020 e la loro percentuale di incidenza sull'intera popolazione cinese.



(Fonte: stima dell'autrice sulla base dei dati NBS, World Bank e Global Insight)

Si arriva quindi alla strabiliante previsione, per il 2020, di oltre 400 milioni di cinesi (quasi un terzo della popolazione complessiva) dotati di una capacità di spesa mediamente pari a quella dei cittadini occidentali, con un numero di potenziali consumatori pari al totale degli abitanti dell'Europa Occidentale che, secondo le previsioni di Global Insight, arriverà alla cifra di 421 milioni nel 2020. La capacità di spesa di questa enorme massa di cittadini dotati di un notevole (per le precedenti abitudini) potere d'acquisto determinerà e condiziona l'intero mercato mondiale.

Nella tabella sottostante si evidenzia la crescita e l'impatto sul PIL mondiale di questa nuova hi-class:

anno	PIL Hi-class (>30.000\$)	Rapporto sul PIL mondiale
2010	2.863 mld \$	4,2%
2015	6.020 mld \$	7,1%
2020	12.710 mld \$	12,2%

Si noti l'incremento di quasi 10.000 miliardi di dollari di reddito prodotto, nell'arco di 10 anni e se ne valutino le conseguenti potenzialità.

All'interno di questa ampia macrocategoria va notata la quota, molto significativa, dei "veri ricchi", quelli cioè con disponibilità patrimoniali superiori ai 10 milioni di RMB (pari ad oltre 1 milione di euro).

Nel "Wealth Report 2010 Hurun" pubblicato dallo *Hurun Research Institute* si afferma che attualmente esistono 875.000 persone (+ 6,1% sul 2009) con tale disponibilità. Circa la metà di questi vive fra Shanghai, Pechino e Guandong.

Sempre secondo il "Wealth Report 2010 Hurun", i "nouveaux riches" cinesi si caratterizzano per un'età media molto bassa (39 anni contro i 54 della media extra-cinese) e per la ricerca, quasi spasmodica, di raggiungere ed emulare gli standard di vita dei loro colleghi occidentali nelle modalità di consumo ed anche rispetto ai relativi Status symbol. In particolare grande slancio ha il mercato dei beni di lusso (Luxury market) che negli ultimi anni, secondo una pubblicazione del *Li & Fung Research Centre* di Hong Kong del Dicembre 2009, cresce con un incremento medio del 12% annuo. Si noti che in Occidente il trend è decisamente opposto con cali del 8% in Europa e del 16% negli States.

Secondo la *World Luxury Association*, nel 2009 i consumatori cinesi hanno speso, nell'ambito del Luxury Market, un totale di 9,4 miliardi \$, superando gli Stati Uniti e collocandosi al secondo posto mondiale dopo il Giappone.

La stessa WLA, si aspetta che la cifra di acquisti di beni di lusso in Cina, raggiunga complessivamente i 14,6 miliardi \$ entro 5 anni.

Va da sé che questi incrementi e queste prospettive di sviluppo non siano legate esclusivamente al mondo dei soli ricchi cinesi ma che si estenda potenzialmente a tutta la fascia che abbiamo definito benestante.

E' evidente che le aziende italiane, la maggior parte delle quali è sempre più in difficoltà con il calo dei consumi e degli investimenti nei paesi occidentali, debbano affrontare il tema dei possibili sviluppi commerciali aiutato con un paese così ricco di potenzialità. La distanza e le differenze linguistiche e culturali non, ma è certo che, solo chi saprà leggere correttamente i trend globali, avrà chances di sopravvivenza e crescita.

"Un'ultima considerazione di carattere metodologico: a causa della numerosità della popolazione, della enormità del territorio, della relativamente giovane "modernità" della struttura statale e della mancanza di fonti statistiche ufficiali, tutte le cifre sopra riportate vanno considerate frutto di stime e proiezioni, per quanto accurate.

Quel che è certo è che la dimensione delle potenzialità, in atto o "in nuce", del mercato cinese è veramente impressionante e che la fetta di mercato più interessante, per le specificità e la tipicità delle aziende italiane, sia quella dei beni di lusso e/o con una forte componente di autenticità e qualità."

Per approfondimenti:

<http://federexport.confindustria.it/studiric.nsf/All/CBD2799390262857C125783E005067C5?openDocument&MenuID=42257EA28EF90910C1257547003B2F89>

<http://www.lifunggroup.com/eng/global/home.php>

<http://old.hurun.net/listreleaseen506.aspx>

<http://www.sace.it/GruppoSACE/export/sites/default/download/eventi/esportare-la-dolce-vita-opportunita-per-lusso-accessibile-italiano.pdf>

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Mercato del lavoro**Giorgio Napolitano nuovo picconatore?***di Fabio Fonzo*

Sembrirebbe di sì, a voler credere all'opinione più volte espressa dal Presidente del Consiglio e dal suo entourage, insofferenti alle puntuali prese di posizione del Quirinale nella materia della funzione legislativa del Governo e dello stesso Parlamento.

L'ultimo episodio si è verificato nel corso dell'approvazione parlamentare del decreto legge 29 dicembre 2010 n. 225 recante "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e interventi urgenti in materia tributaria e di sostegno alle famiglie e alle imprese" (c.d. Mille proroghe).

Il Presidente della Repubblica, approssimandosi la scadenza del termine di approvazione stabilito dalla Costituzione, ha scritto ai Presidenti delle Camere per segnalare rilevanti incostituzionalità derivanti dall'inserimento nel decreto legge, in sede di conversione, di numerosissime norme di dubbia legittimità costituzionale e comunque del tutto estranee al testo a suo tempo sottoposto allo stesso Presidente della Repubblica, che, fra i suoi compiti, ha quello di emanare i decreti legge predisposti dal Governo (art. 87 cost.). Ai due articoli dispositivi del decreto legge originario erano stati aggiunti altri cinque articoli e 196 commi !

"Molte di queste disposizioni aggiunte in sede di conversione – segnala il Presidente – sono estranee all'oggetto quando non alla stessa materia del decreto, eterogenee e di assai dubbia coerenza con i principi e le norme della Costituzione."

Tuttavia non può sfuggire che la nota presidenziale è rivolta ai Presidenti delle Camere che, più del Presidente del Consiglio in quanto tale, sono oggetto della critica.

Ancora una volta nel sistema italiano il rimedio all'inefficienza (se non all'incapacità) è affidato al metodo della "supplenza". Napolitano infatti ha sostituito quella che un tempo era la funzione delle Commissioni Affari Costituzionali della Camera e del Senato che tuttora hanno una sorta di diritto di veto (che non hanno le altre commissioni ad eccezione della commissione Bilancio) rispetto a disegni di legge o emendamenti che appaiano in contrasto con la Costituzione o con le leggi costituzionali.

Questa funzione non è tuttavia svolta in concreto, se sempre più spesso deve intervenire il Capo dello Stato: basti ricordare il "rinvio" del Collegato lavoro e ora il "monito" per il "Mille proroghe", che appare addirittura più grave perchè pone esplicitamente il problema della correttezza istituzionale dei rapporti fra gli Organi costituzionali, quali il Parlamento, il Governo e il Presidente della Repubblica; al quale si fa emanare un decreto legge per poi tollerare che si trasformi in un veicolo di approvazione "di una sorta di nuova legge Finanziaria dai contenuti più disparati".

Il Governo è corso immediatamente ai ripari presentando un maxi emendamento che, ridimensionando la portata del disegno di legge di conversione, ha consentito la promulgazione della legge stessa.

Ma il problema resta e, purtroppo, ancora una volta è politico.

Ed infatti al di là dell'adeguatezza (o dell'inadeguatezza) dei Parlamentari a svolgere le loro funzioni, questo episodio accentua la generale crisi delle funzioni di garanzia anche ai livelli più fondamentali del Sistema.

Nel merito il ridimensionamento di cui sopra è avvenuto per quanto possibile, stante l'imminenza della scadenza del termine per la conversione del decreto legge. Al punto

che il Capo dello Stato l'ha promulgata con riserva di “ suggerire l'opportunità di adottare successivamente possibili norme interpretative e correttive”.

Dal punto di vista costituzionale è questa la novità più rilevante, dal momento che la Costituzione non prevede una promulgazione con riserva .

E quindi un Organo costituzionale diverso da quello a ciò deputato si è assunto la responsabilità che doveva essere solo del Parlamento titolare del Potere legislativo e, prima, del Governo, per quanto riguarda la decretazione d'urgenza.

Nel merito sarebbe difficile escludere che il “Mille proroghe” contenga norme estranee alla funzione tipica di tale strumento legislativo , quali, ad esempio, norme di interpretazione autentica o introduzione di oneri parafiscali (quali la c.d. tassa sul cinema) o di sanzioni amministrative .

Ed infine a conferma dell'eccezionalità (se non dell'anomalia) della iniziativa del Capo dello Stato, va segnalato il durissimo monito che conclude la lettera ai Presidenti delle Camere e al Presidente del Consiglio, là dove si avverte che per il futuro “a fronte di casi analoghi” non procederà alla promulgazione della legge di conversione del decreto legge, avvalendosi della prerogativa di rinvio alle Camere (art. 74 cost.) , anche a costo del verificarsi della decadenza del decreto legge medesimo.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Mercato del lavoro

Mille proroghe, mille interpretazioni

di Giuseppantonio Cela

Premessa

Tra le ultime novità legislative, che interessano la materia del lavoro e previdenziale, è da registrare la conversione del D.L. 29/12/2010 – cosiddetto Mille proroghe - nella legge 26/02/2011 n.10 (Suppl. ord. n.53 alla G.U. n.47 del 26/02/2011).

L' iter parlamentare è stato particolarmente tormentato, tanto che il varo definitivo del provvedimento è avvenuto con il voto di fiducia. Il dibattito, che i mass-media hanno portato alla ribalta dell' opinione pubblica, è stato molto acceso, in quanto si è ripetuto l' annoso rituale dell' estensione dei contenuti normativi a tematiche estranee a quelle proprie delle proroghe dei termini riferiti ai numerosi obblighi e adempimenti.

La disorganicità e l' eterogeneità sono state oggetto anche di osservazioni e riserve da parte del Capo dello Stato, tanto da indurre il Governo a presentare un ulteriore emendamento, sostitutivo del precedente.

La newsletter n.59/2011 aveva già informato circa le proroghe cosiddette onerose o non onerose.

La novella, diventata ormai definitiva, merita più specifica segnalazione anche per le problematiche interpretative di talune novità

Impugnazione dei licenziamenti

L' effettiva portata dell' emendamento riguardante tale argomento è tra i temi più discussi.

Con il comma 54 dell' art. 2 della legge n. 10 del 2011, in sede di prima applicazione, l' efficacia del termine di 60 giorni per impugnare il licenziamento decorre dal 31/12/2011.

Viene facile interpretare che la disposizione finisce per applicarsi ai licenziamenti individuali, evidentemente senza alcun effetto innovativo, perché il termine di 60 giorni già sussisteva e ora riviverebbe, secondo la vecchia normativa, tenuto conto della sospensione della nuova disposizione fino al 31/12/2011.

C' è chi vuole vedere, invece, semplicemente l' allungamento del termine

d' impugnativa, con il conseguente spostamento dell' altro termine – circostanza, questa, effettivamente innovativa - di 270 giorni per il deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale.

Altro aspetto controverso: sposando la prima tesi, la proroga del termine di decadenza acquisterebbe, tuttavia, significato, se riferita anche alle ipotesi previste dal terzo e quarto comma dell' articolo 32 del "Collegato lavoro", soggette alla stessa procedura del licenziamento, ipotesi che vanno dalle controversie relative alla qualificazione del rapporto, alla legittimità del termine del contratto, al recesso del committente, al trasferimento del lavoratore anche nell' ambito del trasferimento d' azienda, all' azione di nullità del termine apposto al contratto, agli appalti e distacchi non genuini, alla somministrazione irregolare.

L' allargamento del termine anche a tali situazioni potrebbe derivare dal rinvio, ai fini della loro disciplina, alla procedura riferita ai licenziamenti in generale, operato dai commi 3 e 4 anzi citati. Conferterebbe tale interpretazione, meramente letterale, l' intendimento delle opposizioni parlamentari – cui si deve il differimento in

discussione – di rimettere attendibilmente in termini le impugnative dei licenziamenti per i contratti flessibili e a termine; i 60 giorni decorrevano, infatti, dall'entrata in vigore del Collegato lavoro, rendendo così praticabile l'impugnativa per i contratti scaduti solo fino al 23/01/11.

Depone in senso contrario, e in maniera determinante, il fatto che il differimento introdotto dalla legge n. 10/2011 attiene espressamente all'impugnativa del licenziamento.

Nella generale incertezza del quadro normativo, complice l'inserimento del comma 54 dell'art. 2 della legge n. 10/2011 – riferito alla proroga che interessa – sembra pacifico che le impugnative promosse entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Collegato lavoro (23/01/11), ovvero prima dell'entrata in vigore del Mille proroghe (27/02/11), per i licenziamenti operati dopo il 23/01/11, sono da ritenere soggette alla disciplina ante Mille proroghe.

La precarietà interpretativa, riferita a situazioni socialmente sensibili, come quella esaminata, ha richiamato l'attenzione del Parlamento, che ha approvato al riguardo un apposito Ordine del giorno. Dalla sua articolazione emerge che il differimento è da intendere limitato alla fattispecie di cui all'art. 6, comma 1 della legge n. 604 del 15/07/66, che così verrebbe a rivivere temporaneamente; resterebbero fuori, quindi, le fattispecie di cui ai successivi commi 3 e 4, prima richiamati.

Nella conversione del D.L. n. 225/2010 permangono altri differimenti:

- termine 31/03/11 per l'emanazione del decreto interministeriale teso ad individuare le disposizioni per rendere operativi gli adempimenti in materia di sicurezza (T.U. n. 81/08) da parte delle cooperative sociali, delle organizzazioni di volontariato della protezione civile (compresi la Croce rossa e il Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico), nonché dei volontari dei VV.F.;
- termine spostato di altri 12 mesi (15/05/12) per l'analogo decreto, cosiddetto di armonizzazione, riferito all'adattamento delle disposizioni, sempre in tema di sicurezza, riguardanti il lavoro a bordo delle navi in ambito portuale e alle navi da pesca, nonché al trasporto ferroviario;
- in tema di occupazione dei disabili, nel settore minerario, l'art. 2 comma 12 quater della legge n. 10/2011 allarga il termine da 60 a 90 giorni, ai fini della richiesta al Centro per l'impiego dell'avviamento delle eventuali unità carenti. Inoltre, nello stesso settore il personale impiegato nel sottosuolo è quello adibito alla movimentazione e trasporto del minerale non rientrano nell'obbligo di assunzione.

Ulteriori differimenti, trattati in altra parte della newsletter, attengono al lavoro occasionale accessorio e agli ammortizzatori sociali.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Mercato del lavoro

Il welfare nel "mille proroghe"

di Antonino Sgroi

Il legislatore, come ogni anno, ha provveduto a emanare il decreto legge per consuetudine chiamato "milleproroghe", si tratta del decreto legge 29 dicembre 2010, n. 225, conv.to con modificazione dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10.

Il decreto, come reso palese dallo stesso titolo, in realtà non contiene solo proroghe di termini fissati da precedenti testi legislativi, ma contiene altresì interventi, secondo il medesimo legislatore, urgenti per il sostegno alle imprese e alle famiglie.

L'art. 1, unitamente all'allegata tabella 1:

- prevede da un verso, innanzitutto, la proroga sino al 31 marzo 2011 dei termini afferenti a una serie di istituti giuridici con scadenza anteriore al 15 marzo 2011;
- da altro verso, alla scadenza della data del 31 marzo 2011, riconosce in capo al Governo il potere di disporre un'ulteriore proroga fino al 31 dicembre 2011, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Commissione parlamentare per la semplificazione e delle Commissioni parlamentari competenti per le conseguenze di carattere finanziario (Allo stato si deve ritenere altamente probabile l'utilizzo di siffatto potere da parte del Governo).

Con la predetta proroga pertanto:

- continua, anche per l'anno 2011 (*recte* sino al 31 marzo), l'utilizzo sperimentale delle prestazioni di lavoro accessorio occasionale anche da parte dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, sempre che queste prestazioni non siano rese in favore del datore di lavoro con il quale è stato stipulato il contratto a tempo parziale (art. 70.1, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Sul lavoro accessorio occasionale si v., da ultimo: L. Valente, Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a <<requisiti ridotti>>, in Riv. giur. lav., 2010, I, 586);
- continua l'utilizzo, sempre sperimentale per il terzo anno consecutivo e nel limite massimo di € 3.000, di tale tipo di prestazioni di lavoro accessorio occasionale da parte dei lavoratori che percepiscono prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto previsto dal decimo comma, dell'art. 19 del decreto legge n. 185 del 2008, conv.to con modif.ni dalla l. n. 2 del 2009 (Disposizione quest'ultima che condiziona la fruizione di qualsivoglia prestazione di sostegno al reddito alla dichiarazione da parte del lavoratore di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale);
- prosegue, anche per il 2011 (*recte* sino al 31 marzo), l'utilizzo in via transitoria delle risorse del Fondo per l'occupazione per garantire ai lavoratori, che fruiscono o dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola, sia a requisiti normali (art. 19.1, Regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636, conv.to con modif.ni dalla l. 6 luglio 1939, n. 1272) e sia a requisiti

- ridotti (art. 7.3, decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, conv.to con modif.ni dalla l. 20 maggio 1988, n. 160) (Per l'istituto della disoccupazione si v., da ultimo: C. N. Punzi, Il sostegno del reddito nel caso di disoccupazione, in Il sistema di previdenza sociale dei lavoratori privati, A. Sgroi (a cura di), Torino, Giappichelli, 2010, 166), o di una prestazione economica pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data del 29 novembre 2008 e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali o in caso di licenziamento (si v. in ogni caso l'art. 1.1 d.l. n. 185 del 2008, conv.to con modif.ni dalla l. n. 2 del 2009), un trattamento equivalente alla prestazione in deroga prevista e disciplinata dall'ottavo comma del medesimo art. 1 d. l. ult. cit.;
- permane, anche per il 2011, il potere in capo al Ministro del lavoro e delle politiche sociali di emanare decreti di natura non regolamentare contenenti norme in deroga a singole disposizioni dei regolamenti che, in attesa di un'organica riforma degli ammortizzatori sociali, fissano misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali. (art. 1-bis legge 3 agosto 2009, n. 102, di conv.ne con modif.ni del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78; art. 2.28 legge 23 dicembre 1996, n. 662; decreto ministeriale 27 novembre 1997, n. 477 "Regolamento recante norme in materia di ammortizzatori per le aree non coperte da cassa integrazione guadagni").

Oltre alla proroga dei termini prevista e disciplinata nel menzionato art. 1, ulteriori disposizioni di rilievo per il settore previdenziale è possibile rinvenirle nel successivo articolo 2 e una parte di costoro afferisce anch'essa all'eventuale proroga o sospensione di termini, mentre altra parte introduce disposizioni di diritto sostanziale.

Con riguardo al primo versante, si dispone:

- il differimento al 30 giugno 2011 del termine di sospensione del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, termine previsto dal decreto del Ministero dell'economia e delle finanze dell'1 dicembre 2010, n. 49700, nei confronti dei soggetti colpiti dall'alluvione del Veneto nell'autunno del 2010 (art. 2.2);
- la sospensione della riscossione delle rate dei contributi e dei premi in scadenza tra l'1 gennaio e il 31 ottobre 2011 nei confronti dei soggetti colpiti dal sisma verificatosi in Abruzzo il 6 aprile 2009 (art. 2.3 e art. 39 decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, conv.to con modif.ni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122); pagamenti che secondo il comma 3-quater dell'art. 39 l. n. 122 del 2010 sono effettuati senza applicazioni di sanzioni, interessi e oneri accessori mediante il pagamento in centoventi rate mensili di pari importo (l'effetto pertanto è la traslazione in avanti dell'inizio della predetta rateazione che "scivola" da gennaio a novembre 2011).

Con riguardo al secondo versante il decreto milleproroghe introduce disposizioni in tema di carta acquisti e di cessione dei trattamenti di fine servizio da parte dei pubblici dipendenti.

La carta acquisti è stata introdotta e disciplinata dall'art. 81.32 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 115, conv.to con modif.ni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133 e su tale originaria disciplina si innesta la sperimentazione del decreto in commento.

Siffatta carta è stata introdotta al fine di soccorrere le fasce deboli di popolazione in stato di particolare bisogno, in considerazione delle straordinarie tensioni cui sono sottoposti i prezzi dei generi alimentari e il costo delle bollette energetiche, nonché il costo per la fornitura di gas da privati. Il beneficio è concesso ai residenti di cittadinanza italiana, su domanda, che versano in condizioni di maggior disagio economico particolare, individuati secondo le regole fissate da decretazione ministeriale (d.m. 16 settembre 2008, n. 34838).

Con l'odierna disposizione, al dichiarato duplice fine di acquisire gli elementi

necessari di valutazione per la successiva proroga dell'istituto e di favorire la diffusione della carta acquisti tra le fasce di popolazione in condizione di maggiore bisogno, si avvia una sperimentazione in favore degli enti caritativi operanti nei comuni con più di 250.000 abitanti (art. 2.46); sperimentazione della durata di dodici mesi a decorrere dalla data di concessione delle carte acquisti agli enti caritativi individuati (art. 2.48).

Per raggiungere tali scopi si affida a una successiva decretazione ministeriale, da adottarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione, il compito di stabilire:

- le modalità di selezione degli enti caritativi destinatari delle carte acquisti e i criteri di attribuzione di quote del totale di carte disponibili per la sperimentazione;
- le caratteristiche delle persone in condizione di bisogno alle quali gli enti caritativi si impegnano a rilasciare le carte acquisti;
- le modalità di rendicontazione sull'utilizzo delle carte acquisti e le caratteristiche dei progetti individuali di presa in carico da parte dell'ente caritativo per il superamento della condizione di povertà, emarginazione ed esclusione sociale della persona in condizione di bisogno;
- le modalità di adesione dei comuni sul cui territorio è attivata la predetta sperimentazione (si rinvia comunque alla lettura del 47° comma del citato art.).

L'ultima delle modificazioni di diritto sostanziale introdotte con la legge in commento afferisce alla cessione dei trattamenti di fine servizio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Al primo comma dell'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, è introdotta una nuova disposizione in forza della quale, fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro e del relativo rapporto previdenziale, è preclusa la cessione dei trattamenti di fine servizio (art. 2.49).

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Contrattazione

Evoluzione della dinamica contrattuale collettiva. Il rinnovo del contratto del Commercio.

di Ferruccio Pelos

Riprendiamo l'esame dell'andamento della contrattazione collettiva nel nostro Paese, avviata con gli articoli della Newsletter, che per comodità del lettore rendiamo disponibili attraverso il seguente [link >>>](#)

Ci soffermiamo su due episodi rilevanti:

- l'uscita a fine anno 2010 del Rapporto ISTAT su "Le relazioni industriali e la recente dinamica retributiva contrattuale";
- la firma il 26 Febbraio scorso del CCNL "Terziario, Distribuzione e Servizi" (Commercio).

Dal Rapporto ISTAT estrapoliamo per il momento alcuni dati, rinviando un esame più attento di tutto lo studio. Il 1° dato riguarda per gli ultimi quattro anni i rinnovi, la loro tipologia, i settori e i lavoratori interessati:

Anno	CCNL rinnovati	Lavorat. interessati (milioni)	CCNL x settori
2007	34	4,212	0 Agric. 11 Indu. 17 Serv. 6 P.A.
2008	37	8,422	1 Agric. 20 Indu. 9 Serv. 7 P.A.
2009	33	5,530	0 Agric. 5 Indu. 8 Serv. 10 P.A.
2010(10 mesi)	23	3,367	1 Agric. 12 Indu. 5 Serv. 5 P.A.

Dei 23 CCNL rinnovati nei primi 10 mesi del 2010 (lo studio ISTAT si ferma al 31.10.2010) 15 assumono il nuovo modello contrattuale con 3 anni di durata, mentre il settore agricolo (qui 4 CCNL) unitariamente, date le caratteristiche del settore e della struttura contrattuale, ha convenuto di mantenere la durata quadriennale.

Negli ultimi tre anni la media delle retribuzioni contrattuali è stata del:

- + 3,5% nel 2008
- + 3,0% nel 2009
- + 2,2% nel 2010

Il tempo di attesa medio (in mesi) per il rinnovo contrattuale dei singoli settori è stato il seguente:

Anno	Settori	Tempo di attesa medio (in mesi)
2007	Agricoltura	---
	Industria	6,9
	Servizi	15,3
	Pubblica Amministrazione	21,0
2008	Agricoltura	8,0
	Industria	4,2
	Servizi	13,4
	P.A.	27,4
2009	Agricoltura	---
	Industria	2,0
	Servizi	14,9
	P.A.	19,5
2010 10 mesi	Agricoltura	4,0
	Industria	2,8
	Servi zi	23,7
	P.A.	36,2

Da una prima sommaria lettura emergerebbe:

- nel quadriennio in esame scende il numero dei lavoratori interessati annualmente ai rinnovi (anche se il dato del 2010 è limitato ai primi 10 mesi dell'anno);
- decresce, ma solo nell'agricoltura e nell'industria il tempo di attesa per i rinnovi; in aumento quello di servizi e Pubblica Amministrazione, in particolare per i dati del 2010;
- negli ultimi tre anni rallenta la dinamica delle retribuzioni contrattuali.

La lettura di questi dati va anche messa in relazione alle novità introdotte il 22 Gennaio con l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, e con le successive intese applicative (non sottoscritto dalla Cgil). E' però presto per dare un giudizio, a partire solamente da questi dati, sulla validità del nuovo modello che di fatto, in attesa delle modalità applicative si è attuato solo da metà del 2009 con i primi rinnovi e con un 2010 con dati ancora incompleti.

Servono tempi più lunghi per una valutazione, anche perché ci sono settori che esauriscono proprio nel 2009/2010 un precedente ciclo contrattuale quadriennale come l'Agricoltura e la Pubblica Amministrazione. Oltre ai lavoratori interessati alla dinamica retributiva ed ai tempi di attesa per i rinnovi, andranno poi valutati, tra l'altro, l'applicazione dell'elemento economico di garanzia per quei lavoratori non interessati alla contrattazione di 2° livello, l'applicazione effettiva del modello triennale (ad esclusione dell'agricoltura), il recupero dello scostamento rispetto all'inflazione effettiva, la diffusione della contrattazione di 2° livello.

#####

Passiamo al secondo episodio in esame, il rinnovo del contratto di lavoro "Terziario, Distribuzione e Servizi", conosciuto più alla buona come contratto del Commercio, che ha visto una trattativa di circa 8 mesi, partita con 3 piattaforme separate e raggiunto tra Confcommercio e tra Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, senza la firma della Filcams Cgil.

La divisione tra i sindacati non riguarda solo il contratto ed i suoi contenuti, se nei rispettivi comunicati stampa la Cgil parla di un settore con "oltre 2 milioni di dipendenti coinvolti", mentre la Cisl di "oltre 3 milioni di lavoratori interessati"!

Vediamo i contenuti del rinnovo, che interviene su molti punti della normativa, rivedendola, recependo anche l'Accordo Quadro sulla riforma del modello contrattuale e le novità del "Collegato Lavoro". Alla conclusione dell'articolo viene inserito un link che rinvia, in allegato, al testo integrale dell'ipotesi di accordo.

Il CCNL avrà una durata triennale dal 1.01.2011 al 31.12.2013.

Gli aumenti salariali saranno erogati in 6 tranches e variano da € 59,60 a € 149,31 lordi a seconda dei livelli di inquadramento. L'aumento medio a regime al 4° livello sarà di € 86 (6 tranches rispettivamente di € 10, 13, 15, 16, 16, 16 alle decorrenze specificate).

Sono definite le linee guida per la contrattazione di 2° livello territoriale o aziendale che prevedono:

- le materie delegate dal CCNL nazionale, senza duplicazioni o sovrapposizioni delle stesse;
- che gli elementi retributivi di natura variabile dovranno essere legati ad elementi di produttività e competitività aziendale, ed avere caratteristiche tali da ottenere i previsti sgravi contributivi e fiscali;
- l'impossibilità di raggiungere accordi con premi o indennità fisse.

Le aziende che non attueranno la contrattazione di 2° livello corrisponderanno, a Novembre 2013 un importo "Elemento retributivo economico di garanzia" pari ad un importo variabile da € 85 a € 140 lorde a seconda dei livelli di inquadramento e delle dimensioni aziendali (più o meno i 10 dipendenti), per il triennio. L'importo è assorbibile, è elemento distinto della retribuzione e di carattere sperimentale per la durata del presente rinnovo.

Si conviene che - nelle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale, per l'avvio di nuove attività, ampliamenti, ristrutturazioni e rilancio aziendale, per l'emersione dal sommerso qualora essa venga prevista da appositi provvedimenti legislativi - si potrà derogare ad alcuni istituti contrattuali, in particolare per le flessibilità relative al mercato del lavoro ed all'orario di lavoro. Si rinvia al testo dell'intesa per il dettaglio degli istituti derogabili e per le esclusioni.

Tali intese con effetti derogatori o sospensivi andranno definite con il supporto dell'Associazione Imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.

Per quanto riguarda la detassazione, le parti definiscono con una nota a verbale gli elementi retributivi ai quali applicare l'imposta sostitutiva del 10%, secondo le modalità previste dall'Agenzia delle Entrate (circolare 3/2011).

Per la malattia: " Al fine di prevenire situazioni di abuso, l'integrazione (la carenza per i primi 3 giorni di malattia che viene pagata dall'azienda) sarà al 100% della retribuzione per le prime due malattie nell'anno solare; la misura sarà ridotta al 50% per la 3ª e 4ª malattia. A partire dalla 5ª malattia l'azienda non pagherà più i primi tre giorni. La penalizzazione non è applicata alle malattie con prognosi di almeno 12 giorni, per i ricoveri e per le gravi patologie".

Ai sensi dell'art. 20 del DL 112/08 le parti convengono che i datori di lavoro possano ricorrere alla facoltà di pagare direttamente, al posto dell'INPS, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'Istituto.

Sulla Bilateralità e sul cosiddetto Welfare contrattuale, si integrano le materie del trattamento economico e normativo. L'importo per l'Ente bilaterale rimane invariato, ma le imprese che non aderiscono all'Ente dovranno corrispondere ai propri lavoratori un importo EDR x 14 mensilità che da Marzo 2011 passerà dallo 0,10% allo 0,30% di paga base e contingenza. L'EDR varrà come elemento retributivo a tutti

gli effetti , compreso il TFR.

Per il Fondo Sanitario EST sono previsti aumenti sia per i lavoratori che per le imprese, mentre le aziende che non iscrivono i propri dipendenti dovranno versare una retribuzione aggiuntiva di € 10 x 14 mensilità.

Vengono incrementate le domeniche obbligatorie di lavoro, mentre per i nuovi assunti il numero di ore di permesso viene ridotto e riproporzionato.

E' recepita nell'intesa la disciplina prevista dal Collegato lavoro, in particolare per la conciliazione e l'arbitrato, la clausola compromissoria e la certificazione dei contratti di lavoro.

La Filcams Cgil ha spiegato le ragioni del suo dissenso: è inaccettabile un contratto costruito sulla base dell'Accordo Quadro, sul meccanismo dell'IPCA per calcolare gli incrementi salariali, sull'assunzione dei contenuti del Collegato lavoro. Il Segretario della Filcams Cgil, Franco Martini critica ancora la norma sulla malattia: " che prevede la fuoriuscita dall'INPS, attraverso il pagamento diretto da parte delle aziende ed il peggioramento della normativa sul pagamento dei primi 3 giorni. La stessa contrattazione di 2° livello esce ridotta e fortemente condizionata dalle deroghe, smentendo quello che era l'obiettivo primario dell'accordo separato sulla riforma del modello contrattuale". La Filcams ha dichiarato uno sciopero di 4 ore e ha richiesto agli altri sindacati di svolgere una consultazione sull'accordo con il voto di tutti i lavoratori.

"Il rinnovo del contratto del settore - ribatte il Segretario Generale della Fisascat Cisl, Pierangelo Raineri - rappresenta un nuovo punto di partenza per l'affermazione dei diritti dei lavoratori, anche attraverso il sostegno della bilateralità e sancisce in pieno l'applicazione del patto per lo sviluppo del settore terziario sottoscritto tra le parti. Inoltre il rinnovo farà da apripista alla contrattazione integrativa delle aziende del settore ed a nuove dinamiche salariali legate agli incrementi di produttività. Si tratta - conclude Raineri - di una buona intesa che proietta il contratto del terziario verso nuove opportunità per gli addetti del settore.

Cisl e Uil intendono concludere in questi giorni le consultazioni sull'intesa nei luoghi di lavoro e tra gli iscritti ai rispettivi sindacati.

Si allegano tramite i rispettivi link

[>>> Rapporto ISTAT " Le relazioni industriali e la recente dinamica retributiva contrattuale"](#)

[>>> CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi - Ipotesi di Accordo tra Confindustria, Fisascat Cisl e UilTucs - 26 Febbraio 2011](#)

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Welfare

Note a margine di un ambivalente accordo di genere

di Lea Battistoni

Nell'ultimo quarto di secolo il mercato del lavoro italiano ha conosciuto profonde trasformazioni sia in termini di composizione e qualità della forza lavoro che di funzionamento e regole del mercato del lavoro. Quest'ultimo, a seguito delle modifiche anche legislative nazionali e delle indicazioni e strategie comunitarie, ha teso a ridurre le rigidità gestionali e ad introdurre forme di flessibilità .

Ma soprattutto questi anni hanno visto una forte e continua crescita della occupazione femminile (certo inadeguata rispetto agli standard europei ed alle potenzialità dell'offerta femminile); una presenza qualitativa e quantitativa importante che ha portato con sé nuovi bisogni soggettivi, assieme alla affermazione e alla richiesta di nuovi diritti nella vita di lavoro e nella vita sociale, per uomini e donne.

La presenza di una manodopera, anche qualificata, femminile comporta l'ingresso in aziende di nuove richieste e impone la necessità di soluzioni organizzative volte a rispondere a nuovi bisogni delle lavoratrici (e dei lavoratori) legati ad esigenze che non rientrano nei classici canoni gestionali aziendali ma sono il portato di difficoltà di gestione del tempo e richiedono soluzioni volte a soddisfare i bisogni di conciliazione tra vita di lavoro , vita familiare e vita sociale.

Le nuove complessità del mondo dell' offerta femminile, in primo luogo, hanno infranto le barriere aziendali e lo spartiacque tra mondo del lavoro e mondo della riproduzione o del non lavoro, hanno fatto porre l'enfasi sulle persone, sull' importanza della sfera affettiva, dell'azione innovativa e consapevole dell'azione soggettiva, sulla relazione tra generi e sulla necessità di una rinegoziazione dei ruoli professionali in azienda.

Le imprese hanno risposto in modo diverso a questi cambiamenti. Alcune aziende utilizzano la manodopera in modo asessuato e alzano barriere rispetto alle esigenze di tipo sociale; si avvalgono della forza lavoro femminile in modo intermittente e per mansioni spesso dequalificate o sottoqualificate, con una gestione asfittica dei percorsi di carriera, spesso con discriminazioni salariali durante l'intero percorso lavorativo, unita alla marginalizzazione e alla possibile estromissione delle lavoratrici nella fase del ciclo vitale legato alla maternità.

Altre aziende sono consapevoli dell' importanza delle competenze della risorsa umana femminile, della sua produttività ed hanno adottato politiche di sostegno (nidi ,ecc) senza incorporare, tuttavia, la valenza di genere nelle strategie di imprese, utilizzando forme di flessibilità unilaterale nelle fasi critiche del ciclo vitale e scaricando ancora il costo sociale delle donne sulle donne stesse, mediante forme più o meno indirette di discriminazioni salariali e professionali .

Infine numerose aziende, hanno iniziato ad essere consapevoli della qualità della risorsa femminile, della sua alta produttività soprattutto in alcune fasi del suo ciclo vitale (nella fase di ingresso in azienda e nella fase di assestamento dei carichi familiari); sono, inoltre, consapevoli del miglioramento del clima aziendale in presenza di gruppi di lavoro misti, dell' importanza della valorizzazione di alcune competenze femminili, in alcuni settori chiave dell'organizzazione e della necessità di

sviluppare forme di benessere organizzativo volte a fornire risposte ai nuovi bisogni delle persone che lavorano e vivono in azienda. Queste aziende stanno, dunque, sviluppando nuovi modelli di organizzazione e gestione fondati sulla condivisa flessibilità organizzativa, su un diverso regime di orari, sulla modifica delle modalità di controllo e di comando, sulla soggettivazione gestionale, sull'etica, sul consenso, sul potere e sulla valorizzazione delle diversità; ed in oltre, hanno valorizzato, come nuove competenze, la gestione dei sentimenti e dei desideri come leve per sviluppare innovatività e creatività nelle imprese.

Ma le imprese sono anche consapevoli dei costi aziendali della conciliazione: assenze obbligatorie e tutelate, riduzione del tempo di lavoro, difficile manutenzione delle competenze in una situazione in cui mancano i servizi di sostegno alla maternità e paternità ed i compiti di cura vengono svolti, praticamente dalle sole donne .

Questa situazione crea il doppio e perverso legame tra utilizzo discriminato (anche salariale) della forza lavoro delle donne ed interesse crescente aziendale nei confronti della risorsa femminile .

Di qui l'esigenza di un intervento di ampio respiro che veda coinvolto l'intero network pubblico e privato di attori sociali, capaci di imprimere una svolta rispetto ad una situazione per certi aspetti insostenibile e bloccata.

L'accordo del 7 Aprile del 2011 tra le parti sociali ed il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali "Azioni di sostegno alle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia" sembra raccogliere queste esigenze delle imprese e delle lavoratrici (lavoratori) e partendo da premesse, che accolgono le numerose indicazioni comunitarie di questi ultimi anni in tema di politiche di conciliazione, si propone di individuare linee di intervento per un nuovo modello organizzativo e gestionale di valorizzazione del lavoro femminile.

Finalmente, viene da dire, saranno raccolte le tante indicazioni fornite nel corso di questi anni da studiosi e studiosi del mercato del lavoro, finalizzate a mostrare come le società più sviluppate ed a maggiore capacità produttive siano quelle nelle quali la presenza femminile nel mondo del lavoro è elevata, le discriminazioni di genere ridotte e le politiche di "flessicurezza di genere" attivate.

L'analisi iniziale del testo sembra rispondere a questi desiderata.

Parti sociali e Governo concordano sulla necessità di attivare iniziative politiche sociali, contrattuali e organizzative per una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e familiari, sottolineano il ruolo positivo del benessere organizzativo per la crescita economica e sociale ed individuano alcune linee di lavoro ed ambiti di intervento per l'attuazione di questo modello di sviluppo economico e sociale "family friendly". La contrattazione di secondo livello, in primo luogo, assieme ad interventi normativi a favore del lavoro femminile, a norme di sostegno fiscale per le aziende, a finanziamenti per servizi di conciliazione, entro e fuori il mondo del lavoro, alla rinegoziazione della flessibilità dei tempi, dei contratti e della organizzazione del lavoro.

Lo spirito della legge 53 del 2000 sembra, dunque, essere entrato nella prassi dei decisori politici e sociali.

La lettura completa del testo ridimensiona, tuttavia , questa prima impressione.

Le modalità di attuazione ed i finanziamenti conseguenti sembrano, infatti, assai labili e poco consistenti .

I riferimenti finanziari rimandano infatti :all'articolo 9 della legge 53, articolo in questi ultimi anni assai poco finanziato ,al rifinanziamento possibile della legge sugli asili nido ed al Piano d'azione Italia 2020 per l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro.

Il piano, tuttavia, finanziato con 36 milioni di euro, prevede interventi specifici già definiti a priori: 10 milioni per le "tagermutter", 4 milioni per gli albi comunali delle badanti, 12 milioni per voucher, 6 milioni a sostegno delle cooperative, 4 milioni per acquisto di software per interventi di telelavoro. Solo quest'ultimo finanziamento sembra coerente con possibili interventi di flessibilità organizzativa di genere.

Il contratto di inserimento individuato come uno dei possibili strumenti di flessibilità del mercato del lavoro - un intervento normativo ,a suo tempo bocciato a livello comunitario - appare poco in linea con lo spirito di valorizzazione della risorsa femminile, proprio dell'accordo .

Resta da valutare la percorribilità di un apprendistato “al femminile” e l’effettivo utilizzo delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività .

Forse troppo poco per pensare che si producano i cambiamenti sperati e le innovazioni auspiccate, rilevabili quantitativamente da un Osservatorio che ne studi, entro un anno, gli effetti attraverso una analisi delle nuove buone pratiche (e non di quelle già in atto).

Tuttavia l’accordo resta un passo importante: sancisce la necessità di un cambiamento, recepisce almeno formalmente l’esistenza, in Italia, di una condizione lavorativa femminile insostenibile che richiede una pluralità di interventi normativi, sociali, organizzativi .

Interventi normativi per l’inserimento lavorativo femminile, sostegni alle imprese per politiche di conciliazione, politica di fiscalità e soprattutto politiche di sviluppo di servizi per la cura di bambini ed anziani sono leve forti, già sperimentate in altri paesi, per sviluppare la quantità e la qualità della presenza femminile nel mondo del lavoro; non meno importante, tuttavia, appare la necessaria introiezione di una cultura di genere nel mondo delle imprese e nel mondo sindacale .

Al momento, dunque, la parte più interessante dell’accordo risiede nella centralità delle politiche di “flessicurezza di genere” nella contrattazione di secondo livello e nella possibilità che la questione conciliazione ,la valorizzazione delle competenze femminili ,la flessibilità condivisa dei tempi di vita e di lavoro entrino a far parte della negoziazione azienda-sindacato con lo stesso rango della negoziazione dei salari e degli orari di lavoro.

Sarebbe interessante poter monitorare, in questa prospettiva, gli accordi di secondo livello, per valutare su tutto il territorio l’avanzamento di questa modalità negoziale, individuando settori, territori, tipologie di imprese in cui siano stati negoziati cambiamenti organizzativi e gestionali, nell’ottica presente nello stesso accordo del 7 marzo, valutando successivamente, con i lavoratori tutti gli effetti prodotti in merito al miglioramento del benessere organizzativo, della produttività, del miglioramento della qualità della vita di lavoro e della vita familiare.

[Allegato: Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro](#)

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Welfare**Il fattore D***di Annalisa Vittore*

Le politiche comunitarie del 2010 sono state dedicate alle manovre anticrisi, di risanamento dei conti pubblici, per la ripresa e l'occupazione, senza tuttavia trascurare altre importanti questioni tra cui la parità di genere, declinata, nell'ambito delle strategie economiche, sociali, culturali, sotto molteplici aspetti. A volte si è trattato di un sintetico riferimento; altre volte, dagli approfondimenti, sono emerse Risoluzioni e Raccomandazioni, o sono state dettate vere e proprie regolamentazioni che hanno rappresentato un valore aggiunto per le azioni nazionali, rafforzando il percorso verso la gender equality .

In particolare, i Rapporti e i Pareri sugli "aspetti di genere della recessione economica", sul "ruolo della donna nella società che invecchia", sulle "lavoratrici precarie", sulla "povertà femminile", sulla "valutazione della tabella di marcia 2006/2010" e il "lancio di quella 2010/2015", sulle "donne imprenditrici", sulla "formazione ed educazione a supporto della strategia Europa 2020", sulla "sfida demografica e la solidarietà tra le generazioni", sulla "consultazione in materia di pensioni", hanno evidenziato e fatto discutere problematiche importanti - ritenute di generale interesse, pur nella diversità delle realtà di riferimento - individuando esperienze positive, valutando soluzioni da condividere, adottando una linea concordata di iniziativa. Sui congedi di maternità e sulla violenza contro le donne, il Parlamento Europeo ha approvato atti impegnativi come due Direttive.

Ciò ha certamente contribuito a far avanzare il processo lento e faticoso verso la parità anche se i risultati complessivi rimangono ancora insoddisfacenti. I bilanci dei programmi adottati nell'ultimo decennio dimostrano infatti che sono necessari interventi più incisivi e robusti, con destinazione di risorse dedicate e strumenti di supporto, per promuovere veramente il cambiamento e sostenere, nei Paesi dell'Unione, le sfide storiche e quelle emergenti dalle nuove condizioni di vita e di lavoro delle donne nelle società moderne.

Molte criticità e lacune sono evidenti, ad esempio, in materia sia di informazione e di raccolta dei dati di genere, a volte indisponibili, sovente lacunose e poco dettagliate, sia di presidio del mainstreaming, in assenza di un metodo concordato di preventiva e successiva valutazione dell'impatto di genere delle politiche, sia di comunicazione, scarsa e non efficace . Se si considera il nostro Paese, nonostante l'impegno e le iniziative, le leggi e i progressi ottenuti per affermare la parità, le donne appaiono ancora molto lontane dall'aver raggiunto l'uguaglianza nei diritti, nella dignità, nella rappresentanza, nelle opportunità. Sono indiscutibilmente più colte, istruite, longeve, flessibili e duttili rispetto alle esigenze della modernità, capaci di svolgere contemporaneamente compiti e funzioni differenti, equilibrate nella gestione e quindi meno esposte ai rischi dell'insuccesso, empatiche nei rapporti e nelle relazioni, con uno stile di vita più sano, ma rimangono discriminate nel lavoro e nella partecipazione. Infatti l'Italia continua ad essere collocata negli ultimi posti in Europa, secondo gli indicatori che misurano l'equiparazione di genere, in particolare per l'elevata inattività (48,9%, cioè una donna su due non partecipa al mercato del

lavoro), la diffusa precarietà e la discontinuità lavorativa (42% con rapporti atipici), l'occupazione insufficiente (46%), i percorsi di carriera lunghi e faticosi e la scarsa presenza su posizioni dirigenziali (11,9%, con, ad esempio, una sola donna Presidente di banca e tre Rettori donna su 80 Atenei), e di rappresentanza (nel Parlamento sono 2 e 6 le Commissioni con Presidente o Vicepresidente donna).

Peggio pagate, svantaggiate dalla rigidità dei luoghi, degli orari, dei ritmi di lavoro, che mal si conciliano con il persistere del doppio ruolo, trascurate dai sistemi di welfare e di previdenza con "porte strette" per asili e servizi di sostegno alla famiglia e regimi pensionistici che determinano differenziali medi rispetto ai trattamenti degli uomini, del 20% nel settore pubblico e addirittura di quasi il 50% nel settore privato- le donne, che pur raggiungono il 54% della popolazione, risultano ancora dalle cifre "soggetti deboli".

Ciò nonostante gran parte della ricerca economica e sociale e gli studi internazionali sulla womenomics non fanno che dimostrare che esse sono invece una valida risorsa, su cui investire per invertire la tendenza della congiuntura sfavorevole e tornare a crescere. Una maggior integrazione e valorizzazione delle donne nel sistema produttivo, risponderebbe infatti non solo a principi di equità ma anche a criteri di efficienza per le imprese. Superare il gap tra presenza femminile e maschile nel mondo del lavoro, sostenere le scelte professionali e di famiglia, potrebbe far bene al PIL e contribuire ad alleggerire il problema pressante della sostenibilità dei sistemi previdenziali, incidendo sul "rapporto di dipendenza" tra pensionati e lavoratori, nelle previsioni, fortemente squilibrato.

L'Agenda politica del Paese dovrebbe pertanto dare la priorità a un'azione complessiva, focalizzando i legami tra le tematiche delle "pari opportunità" e gli indicatori di crescita del paese, tra donne e lavoro/economia/fecondità/invecchiamento della popolazione, per interrompere il circolo vizioso tra scarsa partecipazione femminile al lavoro, bassa natalità e forte ristagno economico e liberare quel potenziale di sviluppo che un maggiore e migliore impiego delle capacità femminili consentirebbe di mettere a frutto.

Le recenti proposte di maggioranza e opposizione, risultato dell'indagine promossa dal mensile "Elle", contenute in uno specifico Libro Bianco, vanno in questa direzione e rappresentano un utile stimolo per i decisori politico-istituzionali e per il partenariato sociale. Le 1500 intervistate ritengono che il bilancio delle mutazioni intervenute negli anni sia, nonostante tutto, positivo, con poche differenze tra le generazioni e tra le aree del paese, nella comune convinzione che una rivoluzione sia culturalmente compiuta tra le donne, nella loro percezione del sé e nel superamento degli stereotipi nei confronti del lavoro, della società, della famiglia, del proprio privato. Per questo provocano grande disagio la permanenza dei pregiudizi esterni e degli ostacoli alla piena realizzazione personale, all'indipendenza, alla libertà, alla partecipazione, e l'identificazione di nuove criticità nell'informazione e nella comunicazione, per l'affermarsi e il diffondersi di modelli e immagini femminili regressivi e sovente lesivi della dignità e del rispetto delle persone, in un processo di falsificazione della realtà (il "velinismo" e lo "svelamento" del corpo femminile ad uso attrattivo e pubblicitario, l'"estetica" quale fattore esplicito di selezione per la carriera e il successo).

Le proposte toccano tutti gli aspetti della condizione femminile ma la priorità è chiaramente assegnata alle iniziative per l'incremento dell'occupazione. Tassazione vantaggiosa per le imprese che decidono di assumere donne e introduzione di criteri di valutazione che premiano, nella concessione di finanziamenti e nell'aggiudicazione degli appalti, le aziende che si impegnano a mettere in atto buone pratiche positive, sono alcune delle idee da tradurre in atti legislativi e amministrativi, quest'ultimi senza costi aggiuntivi. La griglia del fattore D in azienda dovrebbe essere costruita facendo riferimento a parametri certi e verificabili quali la percentuale delle lavoratrici sul totale degli occupati, la percentuale femminile di accesso alla formazione e ai percorsi per managers, la percentuale di donne dirigenti e presenti nel Consiglio di

Amministrazione, ma anche la quantità e la qualità dei servizi offerti per il work/life balance, cioè l'equilibrio tra vita professionale e familiare (mense anche take away, asili nido, bonus orari, assistenza e consulenza personale, servizi di time saving attraverso l'apertura di sportelli per i dipendenti in grado di risolvere molti problemi pratici, fino alla messa a disposizione di un "maggior-domo aziendale" per il disbrigo delle pratiche familiari). Dai dati sulle recenti esperienze, il 23% delle imprese sopra i 20 addetti ha già inaugurato la stagione di un nuovo welfare, amico di tutti e non solo delle donne, con uno sforzo che non è soltanto un atto di liberalità ma risponde a precise strategie di sviluppo, per aumentare la produttività del lavoro attraverso migliori condizioni di vita delle persone. Anche la promozione delle flessibilità positive "sul" lavoro, come il part-time, la flessibilità oraria, il telelavoro per entrambi i coniugi, invece dello sviluppo della flessibilità "del" lavoro, con il moltiplicarsi dei contratti atipici, causa dell'ampliamento del mercato del lavoro duale, viene individuata giustamente come una manovra opportuna per aumentare l'occupazione femminile e migliorare la conciliazione tra lavoro e privato per tutti. Tale linea potrebbe rappresentare una risposta positiva anche alla questione giovanile, particolarmente drammatica nel nostro paese, che vede le giovani donne come la componente maggioritaria in cui sono concentrati le criticità più gravi: disoccupazione intellettuale, precariato, sommerso. Ampliare il ricorso a strumenti come il part-time e il telelavoro significa inoltre provocare cambiamenti profondi nell'organizzazione interna alle imprese e anche negli stessi stili di vita delle persone, come evidenziano molti Paesi europei e in particolare l'Olanda, che detiene un primato in sede OCSE, con circa metà della popolazione totale che ha chiesto di sospendere il tempo pieno e con 3 donne su 4, ma anche 1 uomo su 3 che si sono convertiti al part-time o al lavoro a distanza, per necessità familiari. In questo, un ruolo importante è stato giocato dalla profonda riforma fiscale, che dal 2001 ha alleggerito la pressione delle tasse su alcuni redditi e da alcune dinamiche familiari, con una ripartizione di compiti nella coppia non equilibrata e che il part-time ha risolto.

Gli ostacoli maggiori all'occupazione femminile rimangono comunque la maternità e la cura di figli e anziani, per il ruolo della famiglia e della donna nella famiglia, vicario e sostitutivo del welfare pubblico. E' perciò su questo piano che sono concentrate le iniziative. Alla Camera e al Senato sono state presentate diverse proposte a favore di una maggior conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro che richiedono di essere sistematizzate, per non disperdere azioni e sostegno esterno per la loro approvazione. Nel merito, è senz'altro positiva la proposta per l'indennità universale di maternità per 5 mesi, estesa cioè alle madri lavoratrici precarie, autonome e disoccupate, dal momento che il 55% delle donne sotto i 30 anni non può usufruire delle tutele in vigore perché non ha la protezione di un contratto. Così come la previsione di congedi di paternità obbligatori e retribuiti (indennità all'80%), da 2 a 6 settimane, dalla nascita fino al primo anno di vita del bambino, ai fini di una maggior condivisione delle responsabilità genitoriali e per promuovere un cambiamento culturale nella percezione della paternità, di cui nell'esperienza italiana, sebbene in ritardo su quella europea, si avvertono comunque segnali positivi. La proposta di deduzioni fiscali o incentivi alle imprese che sponsorizzano la creazione di asili nido, aziendali e pubblici, e l'allargamento dei programmi di tempo pieno insieme all'utilizzo delle scuole per bambini e ragazzi durante i periodi di vacanze, con iniziative realizzate da insegnanti senza lavoro, va invece nel senso di individuare un nuovo welfare di sostegno all'occupazione femminile, basato sull'allargamento e riconsiderazione dell'offerta delle prestazioni tradizionali e sulla mobilitazione di risorse provenienti dai soggetti della società civile - imprese, ma anche associazioni, fondazioni, organizzazione del terzo settore, enti privati e del privato sociale - mediante interventi di rete, basati sulle partnership tra gli attori pubblici e privati.

Sempre con riferimento alla fiscalità, non viene considerata una soluzione sostenibile quella del quoziente familiare, che scoraggia il lavoro femminile, mentre si concorda opportunamente di mantenere una tassazione sul piano individuale, con detrazioni maggiori per le famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano e per le spese di cura di bambini e anziani. Altre richieste interessanti riguardano: la creazione di un Authority per la parità di genere, già esistente in molti Paesi europei, cioè di un'agenzia di

monitoraggio che evidenzi e condanni le pratiche discriminatorie e promuova quelle più virtuose, anche con riferimento alla presenza femminile in ambiti decisionali, elaborando strategie per le pari opportunità a livello pubblico e privato, per il mercato del lavoro, il welfare, la formazione, l'istruzione, la politica. A tale organismo potrebbe essere affidato anche il compito di "osservatorio" contro gli stereotipi di genere nei media, per la rappresentazione di una corretta immagine femminile e per una pubblicità "responsabile" che non abusi del corpo delle donne per promuovere i prodotti commerciali. Una particolare attenzione meritano i suggerimenti, in sintonia con i contenuti del Libro Verde sulle pensioni, lanciato in consultazione dalla Commissione Europea nel 2010, sia di tradurre il lavoro di cura di figli e di persone a carico non autosufficienti in contributi figurativi, sia di usare il risparmio legato all'equiparazione dell'età pensionabile per uomini e donne, per adeguare i servizi alla famiglia agli standard europei. A ciò andrebbe aggiunta la riconsiderazione dell'iniziativa, proposta a suo tempo ma mai raccolta, della stima e dell'impiego dei c.d. "contributi silenti", per rafforzare il Fondo per la pensione alle casalinghe, attualmente di valore solo simbolico. Il prolungamento della vita attiva delle lavoratrici nel settore pubblico, avvenuta in modo repentino e ineluttabile davanti alla sentenza contro le discriminazioni della Corte Europea nel 2010, è stata comunque un'occasione mancata per aprire la discussione su tutti gli aspetti critici e le ingiustizie di genere che esistono nel mercato del lavoro a ogni livello - dall'accesso, alle forme contrattuali, alle possibilità di carriera, ai sistemi previdenziali - che producono il gap reddituale e contributivo tra donne e uomini. La riforma ha aperto inoltre la questione dell'equiparazione e dell'innalzamento dell'età pensionabile anche nel settore privato, per superare, l'inequiva differenza che si è determinata tra le lavoratrici, oltre che tra lavoratrici e lavoratori. Un approfondimento delle condizioni e degli effetti della previsione, in senso universalistico, del principio dell'uguaglianza dell'età pensionabile, è in corso a livello europeo: in tale ambito sarebbe forse opportuno riesaminare il tema della flessibilità dell'uscita dal mercato del lavoro per donne e uomini, così come era previsto, in Italia, dalla riforma Dini, per consentire a ciascuno di scegliere il trade-off che preferisce - o che più è adeguato alle sue necessità - tra permanenza e livelli di pensione, che rappresenta, ad esempio, uno degli aspetti più significativi della riforma della previdenza in discussione in Gran Bretagna. Ciò naturalmente con il supporto di un sistema di "accompagnamento" e d'informazione da parte degli Enti di Previdenza realmente efficace, per seguire le varie tipologie di rapporto di lavoro e offrire le soluzioni che possono essere messe in campo, per soddisfare i bisogni delle persone giovani, di "sapere" per compiere scelte consapevoli e di quelle anziane, di "valutare le opportunità" per continuare o meno la propria attività.

L'altro aspetto di tale discussione dovrebbe riguardare le politiche di conciliazione, da rafforzare con i rilevanti risparmi previsti (nel settore pubblico, quasi 4 miliardi in 10 anni). Secondo alcuni studiosi, da un lato potrebbero essere così sviluppate le iniziative di "sostituzione", tramite l'offerta di servizi familiari gratuiti o a buon prezzo e con tempi pieni scolastici, in netto contrasto, in Italia, con i recenti interventi governativi di riduzione degli orari; dall'altro si potrebbero rafforzare le iniziative di "riconoscimento", tramite congedi remunerati con un'indennità decente e contributi figurativi più sostanziosi di quelli vigenti.

Infatti solo il congedo di maternità è attualmente coperto da contributi figurativi calcolati sulla retribuzione effettiva. Il congedo genitoriale, oltre a dare diritto a un'indennità di misura simbolica (30% per sei mesi e durante i primi tre anni di età del bambino), è coperto da contributi figurativi ridotti, limitati a quelle lavoratrici che hanno almeno 5 anni di anzianità contributiva. Ancora meno tutelato è il lavoro di cura prestato per persone non autosufficienti, con contributi figurativi che coprono al massimo i 25 giorni annuali di permesso consentito.

Intervenire in tale ambito, oltre che rispondere a un principio di equità, consentirebbe di non fare del doppio ruolo la "cifra" delle donne, quasi fosse un'attribuzione genetica ma di distinguere tra chi (donna o uomo) fa o non fa attività di cura.

Lo scenario del 2011 si è dunque aperto con alcune iniziative importanti e partecipate, dedicate dalle donne alle donne, che hanno associato la questione femminile alla questione del futuro del nostro paese. Esse sono state caratterizzate non solo da rivendicazioni ma dalla stesura di un vero e proprio "Programma riformatore". Alcune delle proposte non sono inedite, anzi la loro riproposizione rappresenta la difficoltà che ancora si frappone alla parità e al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne e dell'intera collettività. Altre nascono invece da nuovi bisogni, da nuove sensibilità e percezioni e da nuove opportunità ma anche dalla necessità di contrastare fenomeni negativi, inediti ed emergenti, di cui però occorre indagare in profondità, differenze e fratture, prime tra tutte quelle territoriali.

Il divario crescente tra il Nord con indici allineati a quelli europei, se non migliori e il Sud con una situazione di ritardi e arretratezze vistose, sta infatti dividendo in due il Paese e anche l'universo femminile. Per dare concretezza ai proclami, poiché il terreno del dibattito ricorrente non basta più, occorre allora pensare ad un reale "cruscotto di comando" al femminile, che solo una consistente partecipazione delle donne alla politica, con la ricerca delle forze migliori in campo, e nei meno visibili e più importanti Consigli di Amministrazione può assicurare: alcuni ambiti richiedono l'intervento legislativo e vanno presidiati; altri investono il piano dell'azione amministrativa e dell'azione programmatica e regolamentare, nel territorio e a livello locale, che tenacemente occorre indirizzare verso la difesa e l'affermazione della parità, altri ancora chiamano in causa il protagonismo delle Parti Sociali, sulla questione, non molto impegnate.

Nella riforma del modello contrattuale, con l'enfaticizzazione del livello aziendale, non dovrebbero infatti essere oggetto di deroga le materie dei diritti, delle flessibilità positive, dell'equilibrio dei tempi di lavoro e di vita, ma anzi dovrebbero essere individuate anche in modo specifico, rispetto alle condizioni e alle situazioni del mercato del lavoro interno ed esterno, le soluzioni negoziali più opportune per l'accesso e la carriera, a partire dall'inserimento della uguaglianza e della conciliazione tra i criteri per la certificazione della responsabilità sociale delle imprese.

E' stato detto che la politica ascolta le donne ma non le sente. La questione femminile va perciò sdoganata dall'etichetta di genere e nell'interesse di tutti individuata come priorità dell'Azione per la crescita e lo sviluppo.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Welfare

L'Europa aiuta a combattere lo stress lavoro correlato

di Manuela Shahin

Da un recente studio condotto dalle Parti Sociali Europee (European Social Partners) sull'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo in materia di stress lavoro correlato – concluso l'8 ottobre 2004 tra il sindacato europeo (Ces) e le tre organizzazioni datoriali europee (Unice, Ueapme e Ceep) – emerge che, a dispetto dei molteplici ostacoli dovuti alla peculiarità del tema disciplinato ed al differente livello di comprensione dello stesso nei diversi ordinamenti nazionali, l'attuazione di tale Accordo costituisce un importante valore aggiunto nell'ambito della materia dello stress lavoro correlato e contribuisce allo sviluppo del dialogo sociale, avendo le disposizioni ivi contenute stimolato gli Stati membri a prendere coscienza del problema – e ad occuparsene – ed avendo indotto le parti sociali alla discussione e alla ricerca di soluzioni condivise.

L'Accordo Quadro Europeo, infatti, ha preso in considerazione ed ha regolamentato un fenomeno sempre più presente nel mercato del lavoro, che coinvolge tutte le componenti sociali, dai lavoratori ai datori di lavoro – e le loro organizzazioni – richiamando l'attenzione comune su alcuni “segnali di natura fisica, psicologica o sociale”, quali condizioni di disturbo che rendono alcuni individui non in grado di corrispondere alle richieste e alle aspettative in loro riposte.

Tali manifestazioni, oltre ad incidere negativamente sullo stato di salute della persona del lavoratore che ne soffre, riducono anche la qualità delle prestazioni professionali, la produttività e l'efficienza sul lavoro e di conseguenza colpiscono contestualmente sia i prestatori di lavoro che le imprese nelle quali gli stessi esercitano l'attività professionale.

Il contenuto dell'accordo europeo spiega la complessità del fenomeno in esame, soprattutto se si considera che in alcuni Stati membri l'analisi della condizione di stress lavoro correlato era territorio sconosciuto e del tutto ignorato, mancando, fino alla conclusione di tale accordo, alcuna forma di consapevolezza della materia (così in Romania, Portogallo, Repubblica Ceca). In molti altri Paesi, invece, lo stress lavoro correlato ed in generale l'attenzione ai problemi di tipo psico-sociale legati al lavoro, erano già radicati nel tessuto sociale e normativo e sono diventati una priorità maggiormente sentita nelle strategie e nelle politiche legislative nazionali (es. Danimarca, Germania, Ungheria).

Dove il fenomeno dello stress lavoro correlato, poi, era già un vivo argomento di dibattito e la consapevolezza della rilevanza del tema era elevata (es. Regno Unito) – in parte in considerazione della normativa esistente e delle misure nazionali adottate in materia di Salute e Sicurezza – l'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo è stata assolutamente tempestiva e le parti sociali sono riuscite ad innescare e a costruire un reale dibattito ed un concreto recepimento delle norme del settore.

Nel nostro Paese, l'Accordo Interconfederale nazionale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo è stato siglato il 9 giugno 2008, mediante la mera

traduzione in lingua italiana del testo inglese dell'Accordo Quadro. La materia dello stress lavoro correlato, in ogni caso, è stata introdotta nella legislazione nazionale ed in particolare nel D.Lgs. N. 81/2008, tra gli obblighi giuridici di tutela della salute e della sicurezza – oltre che di valutazione dei rischi dei lavoratori e dell'impresa – posti a carico del datore di lavoro.

I diversi Stati membri, sollecitati ad accrescere la propria consapevolezza nell'individuazione, nella prevenzione e nella gestione dei problemi di stress lavoro correlato ed impegnati a garantire il recepimento della regolamentazione della materia, hanno assunto differenti strategie di attuazione dell'accordo, atteso che la realizzazione di una comprensione comune e diffusa del fenomeno è certamente molto difficile da raggiungere ed, anzi, in questo senso, l'Accordo Europeo ha conferito un reale valore aggiunto in termini di autorizzazione delle parti sociali alla discussione dell'argomento e alla ricerca di soluzioni favorevoli sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, riuscendo ad adattare le diverse misure al contesto nazionale.

Come messo in evidenza dallo studio dalle Parti Sociali Europee (European Social Partners), peraltro, è certo che l'esistenza stessa dell'Accordo Quadro e l'obbligo di garantirne l'attuazione hanno chiaramente creato un'occasione di slancio presso gli ordinamenti nazionali ed hanno sollecitato la costituzione di regole più appropriate e consapevolmente rivolte verso "meccanismi di identificazione, prevenzione e gestione dei problemi relativi allo stress lavoro correlato" da parte dei singoli Stati membri, i quali altrimenti sarebbero in molti casi rimasti inerti rispetto alla disciplina del fenomeno. Ed infatti, sicuramente diversa sarebbe stata la percezione di tale condizione di criticità, in assenza delle previsioni contenute nell'Accordo Europeo, soprattutto in quegli Stati membri dove la rilevanza del tema non era ancora stata intuita.

Essendo poi l'Accordo Quadro in materia di stress lavoro correlato, il secondo autonomo Accordo Quadro a livello europeo – dopo quello sul telelavoro – proprio per tale ragione, sarebbe ulteriormente cresciuta l'esperienza nella corretta ed effettiva attuazione di accordi di questo tipo, mostrandosi forte lo sviluppo delle regole del dialogo sociale, delle procedure e delle strutture dello stesso; proprio tale condizione avrebbe aiutato le parti sociali a comprendere come poter lavorare insieme, al fine di affrontare i temi più difficoltosi e complessi e di riuscire a trovare un consenso tra le parti. La sfida ulteriore, sempre secondo lo studio in esame, sarebbe riuscire a garantire una consapevolezza sempre maggiore – oltre quella già realizzata – nel sindacato dei lavoratori così come nelle organizzazioni datoriali nazionali, sulla importanza dell'argomento e sul reale bisogno di doverlo affrontare.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.



NEWSLETTER NUOVI LAVORI

- INFORMAZIONI -

ISSN 2037 - 5247

Newsletter n.63 del 15/03/2011

Welfare

C'è chi pensa al disabile meridionale

di Fabio Corbisiero

L'inserimento lavorativo dei disabili è ancora oggi un obiettivo lontano da raggiungere, nonostante il cosiddetto "collocamento mirato" nato dalla l. 68 del 1999 e i nuovi percorsi dell'ICF offrano strumenti di maggior efficacia per sostenere la disabilità. In Italia ci sono realtà modello ed altre dove si fatica ancora a capire cos'è, come in alcune regioni del Mezzogiorno, dove la disabilità si misura con un mercato del lavoro ingessato e un welfare debole.

Tuttavia a partire da un progetto nato a fine 2006 dall'alleanza tra le Fondazioni di origine bancaria e il mondo del Terzo Settore per promuovere l'infrastrutturazione sociale del Mezzogiorno, qualcosa sembra muoversi; in particolare la Fondazione per il Sud ha deciso di investire con il "Bando Socio-Sanitario 2009" in 7 progetti, che riguardano specificamente l'inserimento lavorativo di disabili, per un contributo complessivo di oltre 2,4 milioni di euro (in media 346 mila euro a progetto).

Oltre all'inserimento lavorativo, le associazioni che hanno partecipato al bando della Fondazione per il Sud avevano come obiettivo non solo quello di lavorare all'inserimento efficace del disabile ma anche quello di "fare rete" tra associazionismo e istituzioni.

Il bando ha finora coinvolto 69 tra associazioni, cooperative sociali, istituzioni pubbliche, enti ecclesiastici e soggetti del privato. Ci sono oltre 500 destinatari diretti: 480 disabili psichici e 29 disabili fisici, senza contare le famiglie dei destinatari finali. I progetti finanziati sono distribuiti tra Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sicilia, in particolar modo nelle province di Salerno, Potenza, Matera, Bari, Brindisi, Cosenza e Siracusa. Tutti i progetti sono stati avviati verso la metà del 2010 e hanno una durata che va dai 12 ai 24 mesi. In generale, le attività realizzate o in corso di realizzazione comprendono due macro tipologie: laboratori e stage o tirocini o borse lavoro che vanno dall'artigianato all'informatica, dalla gestione dell'ambiente e delle aree verdi, alla ristorazione o alla tipografia.

Tra i diversi progetti finanziati ad oggi, alcune best practices; il progetto "Linea d'ombra" in corso di realizzazione a Matera, in Basilicata e "Articolo 1" a Latiano, in Puglia. Due progetti in cui è stato possibile sperimentare le potenzialità del "lavoro di squadra", spesso assente nonostante la consolidata esperienza sul territorio. Sul fronte dell'inserimento lavorativo, per esempio, sono proprio i partner istituzionali ad indicare quali realtà imprenditoriali hanno bisogno di progetti di inserimento per rientrare nei termini stabiliti dalla legge, oppure quali aziende sono più vicine alla questione per poter avviare collaborazioni di borse lavoro o tirocini. Non mancano poi le idee originali. Come quella del "marchio di qualità sociale", proposto nel progetto Linea d'Ombra di Matera per riconoscere le aziende più sensibili al tema, oppure l'istituzione di un Osservatorio territoriale, parte del progetto "Articolo 1", che possa far incontrare domanda e offerta di lavoro.

Newsletter n.63 del 15/03/2011 dell'ASSOCIAZIONE NUOVI LAVORI **DIRETTORE:** Antonio TURSILLI **DIRETTORE RESPONSABILE:** Ferruccio PELOS **COMITATO DI REDAZIONE:** Stefano BARBARINI, Lea BATTISTONI, Giuseppantonio CELA, Maria Cristina CIMAGLIA, Manuel CIOCCI, Mario CONCLAVE, Fabio CORBISIERO, Luigi DELLE CAVE, Fabio FONZO, Emiliano GALATI, Leonardo GRANNONIO, Vittorio MARTONE, Pier Luigi MELE, Daniela MIGLIARI, Raffaele MORESE, Gabriele OLINI, Ferruccio PELOS, Antonio PETRONE, Antonio SGROI, Manuela SHAHIN, Franco SILVESTRI, Antonio TURSILLI, Paola VULTERINI **EDITORE:** Associazione Nuovi Lavori - PERIODICO QUINDICINALE n.63, anno 4 del 15.03.2011, registrazione del Tribunale di Roma n.225 del 30.05.2008

Copyright, 2011 - NEWSLETTER NUOVI LAVORI. Tutti i diritti riservati.