

GRIGLIA LIBRO VERDE PER FORMULARE PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO, SALUTE POLITICHE SOCIALI PER IL LIBRO BIANCO

Libro Verde : un confronto sul futuro sistema di Welfare in Italia con l'obiettivo di pervenire a soluzioni condivise per concorrere alla coesione sociale .

Necessità di una accelerazione per le politiche occupazionali e sociali partendo da riferimenti, analisi autorevoli e dati sia della Comunità Europea sia degli istituti italiani che anche recentemente ci hanno fornito (Eurostat-I dati del Libro Verde –Istat-Cnel).

Nel testo Cinque aree dominanti :

La prima riguarda la gestione stessa del rapporto di lavoro affinché sia più agevole, affinché siamo tutti incoraggiati ad accendere rapporti di lavoro e non invece disincentivati come oggi accade.

Il secondo ambito è quello di una più agevole regolarizzazione dei rapporti di lavoro per contrastare il sommerso e indurre quanto più possibile in forme semplici a regolarizzare quel grande monte di spezzoni lavorativi che sono tipici delle economie dei servizi

Terza area di intervento è quella relativa al processo del lavoro.

La quarta area riguarda la deregolamentazione delle relazioni industriali, il tema all'ordine del giorno nel negoziato tra le parti sociali.

La quinta area. Collaterale alla quarta appena descritta è l'area della sussidiarietà verso la bilateralità e le associazioni di rappresentanza.

Alcune Domande :

Per incrementare tassi di occupazione regolare serve una semplificazione dei rapporti di lavoro?

Un nuovo modello di relazioni industriali può sostenere un mercato del lavoro più flessibile e con una maggiore attenzione alla transizione dalla scuola al lavoro?

Un nuovo modello di sistema di ammortizzatori sociali può prevedere, oltre una indennità di disoccupazione un sistema integrativo mutualistico incardinato sulla bilateralità?

E' indispensabile il funzionamento di regimi di accreditamento dei servizi al lavoro pubblici/privati ?

Quali strumenti per rispondere alle recenti richieste dell'Agenda sociale della UE :lotta alla povertà e all'esclusione sociale ? Quali gli strumenti per il sostegno alla famiglia ?

Quali e quante risorse investire per incrementare i servizi per l'infanzia e la famiglia in modo sostenibile ? Come favorire l'iniziativa delle famiglie nel settore dei servizi di cura per bambini e anziani?

Come costruire un sistema di indicatori di qualità per tutti i servizi , come coniugare qualità ed i servizi e loro flessibilità?

Quale è la dimensione territoriale che può favorire assistenza a disabili e malati cronici? Quali le pratiche per l'accesso alla rete dei servizi e la presa in carico?

Come sviluppare un connubio virtuoso tra sistema pubblico,famiglia,private sociale e reti di supporto del volontariato –la cosiddetta COMUNITA'- anche promuovendo nuovi strumenti per facilitare l'assistenza domiciliare?

E' possibile superare una cultura antagonista dei rapporti di produzione ,una alleanza strategica tra imprenditori e i loro collaboratori ?

E' possibile in un contesto collaborativi e partecipativo che tenga in debito conto i valori della persona, del lavoro, dell'impresa una governance dei sistemi retributivi ,dei regimi di orario,della bilateralità della partecipazione dei lavoratori ad azionariato per una alleanza tra impresa ,lavoratori sui temi della crescita,dello sviluppo, della giustizia sociale?

Alcune proposte : La sfida non è solo economica ma prima di tutto progettuale e culturale

- Offrire ai giovani e alle donne migliori prospettive per valorizzare il capitale umano e un nuovo modello sociale che accompagni le persone nel ciclo di vita :opportunità/responsabilità
- Arrivare ad un sistema di protezione sociale universale,selettivo in termini di pari opportunità
- delineare linee guida su natalità,famiglia,formazione,occupazione,prevenzione per la salute

Dunque Politiche di WORKFARE e Piano Straordinario per la formazione per

-innalzare i tassi di occupazione regolare con un mercato del lavoro che sostiene il lavoratore disoccupato con servizi efficienti

-percorsi scolastici privi di ritardi,molteplici esperienze lavorative,immediato ingresso nel mondo del lavoro

-la spesa sociale va riorientata

-costruire insieme un set di indicatori della società attiva e di un sistema condiviso di monitoraggio e valutazione

- per un welfare delle opportunità costruire alleanze tra mercato e solidarietà attraverso una ampia rete dei servizi e di operatori pubblici e privati sulla base di standard ,qualità ,efficienza

- la società civile ,a partire dalle famiglie, sono fondamentali per l'integrazione del ruolo pubblico : applicare dunque il principio della sussidiarietà

- è necessario favorire :l'integrazione delle politiche sanitarie, socio-sanitarie e sociali

- l'integrazione tra i soggetti istituzionali (Regioni,ULSS,Comuni) e con i soggetti sociali

- l'integrazione operativa tra servizi servizi (sanitari, socio-sanitari e sociali)

- l'alleanza tra soggetti erogatori pubblici e privati

-per rispondere ai targhet di Lisbona (tasso occupazione 70%,60% donne,50% over 50 :
abbattimento disincentivi normativi al lavoro regolare mai compensabile con incentivi finanziari- è
la permessa per una progressiva riduzione del carico fiscale sul lavoro e sui cittadini

- si pongono comunque problemi di sostenibilità della spesa sociale e di governance della stessa e le relative politiche non potranno non diventare il metro su cui costruire il FEDERALISMO FISCALE superando i criteri di finanziamento della spesa storica

- la spesa previdenziale (in netto esubero rispetto a quella sociale e sanitaria) dopo l'intervento sui lavori usuranti e i coefficienti pensionistici pone il problema di sostenibilità del sistema previdenziale pubblico per il quale dobbiamo valutare l'ulteriore innalzamento dell'età pensionabile una volta completata la fase di graduale elevazione dell'età minima a 62 anni .

- Si pone comunque la necessità di provvedere allo sviluppo del pilastro privato

In questo contesto Un Piano nazionale per l'uguaglianza delle opportunità occupazionali femminili ?

L'occupazione femminile è oggi inchiodata al 46,6% con una situazione migliore al Centro Nord (55,3%) e nettamente inferiore (31,1%) nel Mezzogiorno creando sul versante della coesione sociale e occupazionale particolare risalto al divario tra il Nord e il Sud. L'Italia è spaccata in due. Abbiamo raggiunto standard svedesi nelle regioni settentrionali,dove l'occupazione femminile nella fascia di età tra i 25 e 34 anni è di ben il 73,7 % ; tra i 35 e i 44

anni è del 74,5% e tra i 45 e 55 è del 65,3%. Continua a rimanere bassa, nonostante l'innalzamento dell'età pensionabile di vecchiaia, nella fascia da 55 anni a 64 anni (22,5%). Una politica mirata per sviluppare occupazione delle donne dovrebbe necessariamente tenere conto, pertanto, delle differenze di età e di territorio. E' urgente dunque agire su di una tastiera incardinata su un Piano Nazionale di promozione dell'uguaglianza delle opportunità del lavoro. La scelta dei target, la possibilità di far convergere intorno a medesimi obiettivi gli interventi di politica attiva e passiva rappresentano un elemento di innovazione delle politiche del lavoro e di pari opportunità, sul modello di flexsecurity rivolto a particolari categorie di persone, efficace per la costruzione della rete dei servizi e funzionale a rendere operativa l'integrazione tra competenze istituzionali diverse e far convergere intorno ai programmi regionali fonti nazionali, regionali, comunitarie come indicato dal Libro Verde. Tra i provvedimenti vanno individuati strumenti di politica a supporto dell'occupabilità femminile (crediti di imposta, agevolazioni per l'accesso ai servizi per bambini ed anziani), l'adozione del quoziente familiare; asili nido dall'offerta diversificata, orari di lavoro flessibili, servizi di assistenza domiciliare; vanno sostenute le aziende che promuovono occupazione applicando nell'ambito del sistema normativo e contrattuale nuove e buone prassi attraverso la Borsa nazionale del lavoro. Vanno altresì potenziati i servizi alla persona promuovendo convenzioni e voucher allo scopo di conciliare i tempi di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Si possono attivare, come peraltro previsto dalla recente normativa, strumenti di certificazione di qualità e del merito nelle imprese per garantire la progressione di carriera, la formazione e l'uguaglianza delle retribuzioni. Inoltre si possono introdurre nel sistema della bilateralità interventi a sostegno del periodo di maternità, del part time (in Europa l'occupazione delle donne è elevata laddove è diffuso il lavoro a tempo parziale). In proposito è assolutamente necessario migliorare la tutela di carattere previdenziale. Ciò potrebbe consentire una maggiore flessibilità occupazionale della donna nei periodi di vita in cui è più intenso il lavoro di cura (maternità, puerperio, genitori anziani) in modo da superare l'anacronismo di un anticipo risarcitorio dell'età di vecchiaia. E' urgente rilanciare e sostenere l'imprenditorialità femminile anche attraverso linee guida di orientamento all'attività produttiva sostenute da una revisione della disciplina in vigore soprattutto rivolta all'uniformità tra diritto del lavoro autonomo e subordinato. Inoltre sul versante degli organismi di Parità a livello nazionale il Governo si è impegnato, nell'ambito del recepimento della Direttiva Comunitaria 2006/ 54/ CE, al riordino delle norme e degli Istituti razionalizzandone e potenziandone le funzioni.