

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE  
SILVANO MOFFA

**La seduta comincia alle 14,10.**

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

**Audizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Maurizio Sacconi, sui contenuti del recente avviso comune relativo alle misure a sostegno delle politiche di conciliazione vita/lavoro e di crescita dell'occupazione femminile.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, ai sensi dell'articolo 143, comma 2, del Regolamento, l'audizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Maurizio Sacconi, sui contenuti del recente avviso comune relativo alle misure a sostegno delle politiche di conciliazione vita/lavoro e di crescita dell'occupazione femminile.

Ringrazio ancora una volta il Ministro per la sua presenza e gli do subito la parola per lo svolgimento della sua relazione.

MAURIZIO SACCONI, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Ringrazio il presidente e tutti i commissari per questo certamente utile confronto in relazione a un atto che considero allo stesso tempo significativo, ma non ancora operativo.

La finalità di tale atto è quella di accelerare e agevolare, come spiegheremo meglio, la diffusione di accordi nelle aziende e nei territori dedicati alla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia.

A questo proposito, ricordo due antecedenti. Il Governo presentò, attraverso la collaborazione tra i ministri del lavoro e delle politiche sociali e delle pari opportunità, un programma dedicato proprio all'obiettivo della conciliazione. Tale programma aveva nella modulazione dell'orario di lavoro e nell'indicazione dello strumento della contrattazione collettiva gli assi principali sui quali poggiava la possibile risposta a questo bisogno, collegato al necessario sostegno alla natalità e alla maggiore inclusione nel mercato del lavoro delle donne e degli uomini e, per evidenti considerazioni, in particolare delle donne.

Successivamente alla presentazione di quel documento, noi convocammo, circa un anno fa, le parti sociali, chiedendo loro di produrre un avviso comune in questa materia, ossia di esercitarsi direttamente con questo obiettivo, nell'auspicio di un accordo interconfederale.

Trascorso un anno infruttuosamente, decidemmo di convocare le parti, proponendo loro una bozza di accordo tripartito che muoveva innanzitutto dall'evidenziazione di alcune buone pratiche che si erano registrate in alcune — per la verità non molte — situazioni aziendali.

Non è facile, peraltro, avere piena conoscenza di tutti gli accordi che possono contenere elementi che si iscrivano nella conciliazione. Noi abbiamo una conoscenza diretta solo degli accordi aziendali che sono consegnati alle Direzioni provinciali del lavoro, in quanto condizione per

ottenere la decontribuzione, ovvero la riduzione del prelievo contributivo che la legge prevede.

Avevamo già chiesto, però, alla Consiglia nazionale di parità di promuovere una forma di monitoraggio che abbiamo, a nostra volta, assistito. Tale monitoraggio ha già consentito di censire una determinata quantità di accordi, che — quale più, quale meno contengono elementi che si riconducono all'obiettivo della conciliazione.

In particolare, le buone pratiche in termini di modulazione dell'orario non appaiono ancora molte. Eppure noi stessi convocando il tavolo citato un anno fa, segnalammo l'importanza della modulazione dell'orario, proprio per consentire, anche con una semplice flessibilità oraria e senza necessariamente costringere la persona, la lavoratrice o il lavoratore, a un orario di lavoro ridotto, a un tempo parziale involontario e fortemente contenuto, la diffusione di moduli flessibili.

Le parti hanno negoziato fra di loro, con la nostra partecipazione. Al tavolo — vorrei ricordarlo — ha preso parte anche una delegazione del Forum delle associazioni familiari, come spettatore interessato agli esiti del tavolo stesso. Si è trattato di un'innovazione che abbiamo ritenuto utile e che è stata giudicata molto utile dal Forum, ma che mi sembra sia stata accettata e condivisa anche dalle parti sociali.

Alla fine si è prodotto un testo un po' meno impegnativo di quello iniziale, per forza di cose, perché i datori di lavoro inevitabilmente hanno cercato di rinviare a momenti più strettamente negoziali l'assunzione di alcuni specifici moduli (vi illustrerò ora con quale tempistica). Ugualmente l'accordo definito è stato giudicato da tutti, a partire dal Ministro, ossia da me stesso, molto positivo, perché avvia una nuova stagione di relazioni industriali.

Si tratta di una nuova stagione di relazioni industriali che si interseca con quella che alcune intese hanno già generato e nella quale si determina comunque una maggiore produttività del lavoro attraverso la maggiore utilizzazione degli

impianti, nonché il più flessibile adattamento dei tempi di produzione e, quindi, anche dei tempi di lavoro alle esigenze della competizione globale.

Alcuni accordi recenti hanno dato luogo a uno scambio nel quale il sindacato non ha più posto la pretesa di un controllo sociale sulla produzione, ma ha riconosciuto il potere di organizzazione, entro determinati grandi limiti, del datore di lavoro, chiedendo, in cambio di questo più libero e responsabile potere di organizzazione del datore di lavoro, di condividere i buoni risultati che ne potrebbero derivare.

D'altronde, noi abbiamo vissuto a lungo una spirale negativa di bassa utilizzazione degli impianti, bassa produttività del lavoro, bassa occupazione, bassi salari e credo che sia giusto, in una stagione nella quale vi è il rischio di crescita senza occupazione o con poca intensità di occupazione, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche, favorire un circolo virtuoso di alta utilizzazione degli impianti e, quindi, di maggiori investimenti e di maggiore occupazione, con maggiore salario garantito proprio dalle premesse che ho ricordato. Tale maggiore salario sarebbe sostenuto dalla detassazione.

In questo nuovo scambio tra le parti, che potremmo definire post-ideologico, in quella dimensione competitiva in cui la debolezza dello scambio sociale veniva compensata dalla spesa pubblica o dalla leva del cambio per recuperare, seppure in termini illusori, competitività, come è accaduto nel passato, in un tempo nel quale tali leve, quella del cambio e quella della spesa pubblica, non sono più agibili, l'una per nulla e l'altra entro moltissimi limiti, il fatto che le parti siano orientate a questo tipo di scambio consente di innestare in esso la componente di genere, di famiglia e di natalità.

Porto un esempio, ossia il caso di Mirafiori. L'accordo di Mirafiori creerà obiettivamente una torsione nelle consuetudini e nei comportamenti di vita di molte persone, che si erano organizzate con un dato rapporto fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, con il passaggio

eventuale a tre turni. L'azienda oggi sostiene, come ultima *ratio*, turni a sei giorni. Cambiamenti di questo tipo sono significativi e nello scambio devono innestare anche problematiche di carattere familiare e di genere, oltre ai problemi della città, del trasporto e di altri profili.

Lo scambio necessario fra le parti, che muove dal presupposto della piena utilizzazione degli impianti come condizione per determinare investimenti, creare o consolidare occupazione e, quindi, erogare anche maggiore salario, richiede anche di tenere conto di problemi di conciliazione nel momento in cui cambiano i tempi di lavoro.

Noi abbiamo cercato, non a caso, di inserire in questo contesto di maggiore produttività anche la risposta contrattuale a queste problematiche e di mettere a disposizione di questi accordi anche la detassazione. Vedremo via via come procedere con i moduli concreti.

L'accordo dà luogo a una tempistica di tre mesi in una prima fase e di un anno in una più ampia fase. A tre mesi le parti dovrebbero selezionare e organizzare le buone pratiche secondo la loro corrispondenza alle caratteristiche dei diversi settori e delle diverse categorie e quindi classificare le buone pratiche in termini di coerenza con l'industria manifatturiera, tendenzialmente ancora seriale, o con l'economia dei servizi, che ha, come è noto, altre caratteristiche, in modo da verificare, da un lato, le diverse esigenze e, dall'altro, le possibilità di flessibilità.

A dodici mesi, invece, le parti dovrebbero già realizzare una verifica sullo stato di diffusione delle buone pratiche. Grazie al lavoro che dovrebbe essere svolto nella prima fase trimestrale dovrebbero promuoversi maggiori intese di carattere aziendale e territoriale a questo scopo.

Ricordo che gli accordi territoriali si stanno producendo in modo generalizzato in tutte le province come premessa per la detassazione di alcune componenti del salario ritenute connesse alla maggiore efficienza produttiva.

Ricordo anche che l'Agenzia delle entrate e il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali hanno dato una lettura della detassazione del salario molto estensiva, ma che si rende necessario comunque sottoscrivere un accordo di carattere territoriale. Le parti fra di loro unanimemente hanno anche ipotizzato innanzitutto il richiamo nei territori ai contenuti dei contratti nazionali che possono avere un impatto sulla maggiore efficienza.

Gli accordi territoriali, per il diffuso tessuto delle piccole imprese, o gli accordi aziendali, che sono un altro presupposto della detassazione, possono essere anche la sede nella quale inserire non solo il richiamo dei contratti nazionali, ma anche elementi concreti riferibili al territorio o all'azienda in funzione della conciliazione, ancor più, come ricordavo, quando si sviluppano le maggiori possibilità di utilizzare appieno gli impianti, intesi in senso lato e non solo fisico, pensando anche al terziario.

Noi riteniamo che sia possibile produrre presto, e a ciò stiamo lavorando, un Codice della conciliazione quale proiezione degli accordi che abbiamo già individuato, con la maggiore possibilità di acquisire intese e soprattutto che si producano maggiori intese, guardando non soltanto all'orario di lavoro. Io ho sottolineato molto la modulazione dell'orario di lavoro, ma ovviamente nell'elenco delle buone pratiche che trovate allegato figura anche la realizzazione dei servizi di cura, la realizzazione nella dimensione aziendale e interaziendale, la concessione come *benefit* per il lavoratore di buoni che siano utili a comprare servizi di cura per il lavoratore stesso.

Allo stesso tempo, stiamo considerando l'uso di alcuni strumenti normativi o di spesa, come la legge n. 53 del 2000, soprattutto al suo articolo 6, in modo tale che ci si possa concentrare su profili di formazione in apprendistato e su contratti di inserimento in funzione dell'occupazione femminile.

Voglio svolgere alcune considerazioni riferite all'occupazione femminile. Il politicamente corretto mi ha sin qui indotto a parlare dell'uomo e della donna in funzione della conciliazione, ma, allo stesso

tempo, sappiamo quanto la donna sia soggetto più debole nel mercato del lavoro.

Occorre concentrare maggiormente, in funzione della conciliazione, interventi, ai sensi dell'articolo 6 della stessa legge n. 53 del 2000, che siano utili all'occupazione femminile, così come, per quanto riguarda l'articolo 9, agli accordi sull'orario.

Occorre provvedere, anche alla luce della delega ricevuta, al riordino dei contratti di inserimento, in modo tale che siano più agevolati soprattutto per le donne disoccupate da almeno sei mesi, in particolare nel Mezzogiorno, sapendo, come ho già affermato, che dobbiamo fare i conti con un regolamento dell'inizio del 2008 della Commissione europea, il quale non ha consentito in via diretta e senza autorizzazione della Commissione di stipulare accordi che premino i ritardi di genere attraverso base territoriale.

Infine - questa è la questione che può avere un determinato impatto - occorre rivisitare la spesa del Fondo sociale europeo in un'ottica di genere, che ci sembra assolutamente necessaria.

Restando comunque all'accordo, che è stato costruito senza oneri aggiuntivi di finanza pubblica, che ovviamente non poteva deliberare, le parti erano consapevoli e si sono esercitate nel contesto degli strumenti dati e io credo che davvero esso possa rappresentare lo strumento per accelerare intese sul modello di quelle richiamate nell'allegato. Mi auguro che tra tre mesi esse possano essere ancor più utilizzate grazie alla classificazione che le parti ne dovrebbero fare e che è implicitamente premessa di buona disponibilità a stipulare accordi su di esse, nel momento in cui le parti le ritengono fruibili dalle diverse macroaree.

**PRESIDENTE.** La ringrazio, signor Ministro. Do la parola ai deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

**LUCIA CODURELLI.** Svolgo una primissima valutazione sull'accordo - credo che poi si deciderà come proseguire - visto che ne abbiamo appreso solo dai

giornali e che abbiamo chiesto che si potesse discutere in Commissione, perché ci sembra il luogo più opportuno.

Osservo una grossa e faticosa sottolineatura da parte del Ministro nel voler illustrare la situazione come se il problema fosse solo degli altri e non del Governo, come ho appreso in questa sua esposizione.

Leggendo gli intenti, essi non ci possono che trovare d'accordo. Il problema è l'applicazione, ossia svolgere un'analisi di ciò che è avvenuto in questi due anni e mezzo rispetto allo smantellamento di alcune normative e a impegni precisi assunti da questo Governo anche in questa sede, attraverso una risoluzione unitaria approvata l'anno scorso in questa Commissione, in cui si chiedeva il ripristino di fondi dei piani di investimento, che anche ora vengono richiamati. Se il Governo in prima persona non li mette in campo, diventa veramente impossibile parlare di conciliazione, mentre, invece, io vorrei che si ripartisse dai documenti e dagli impegni assunti da parte del Governo stesso.

Mi viene da aggiungere una considerazione, per non pensare di essere veramente presi in giro, rispetto all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne e al risparmio che ne è venuto e mi domando dove sono andate a finire queste risorse, per non citare lo smantellamento della normativa sulle dimissioni in bianco e la limitazione al *part time* che è stata prodotta.

Potrei continuare con gli esempi, ma come è possibile far sottoscrivere un accordo alle parti sociali quando il Governo in prima persona rispetto a questo arretramento incredibile delle donne nel mondo del lavoro e alla bassa natalità non interviene? Tutti i dati ci dimostrano che nel 2010 siamo tornati al livello del 2005, dopo una breve ripresa che si era verificata in quegli anni, proprio perché la mancanza di speranza e le difficoltà incredibili portano, per via della povertà da parte delle donne e delle famiglie, a non riuscire a investire più nel futuro.

Il problema a monte, prima di tutto, è veramente un altro ed è quello su cui

lavorare. Signor Ministro, lei ha fatto riferimento all'articolo 6 della legge n. 53 del 2000. Tale legge, di per sé, se applicata, contiene assolutamente tutti i presupposti per poter aiutare a rientrare nel mondo lavoro dopo la maternità oppure dopo altre difficoltà. La legge n. 53 permette di per sé, perché è la legge quadro invocata da tutti, tutto ciò che occorre per poter riuscire, in primo luogo a livello nazionale, finanziandola con gli strumenti, e, in secondo luogo, a livello territoriale, ad attuare la sua applicazione. Credo che, però, manchi il soggetto primo, ossia il Governo.

Su tutto il resto, sulla contrattazione, siamo negli intenti e credo che in merito non possiamo che trovarci d'accordo. Noi abbiamo chiesto che il Governo venisse a riferire anche in questa Commissione per capire quali sono gli atti conseguenti e immediati per far sì che il protocollo sottoscritto possa essere credibile e possa reggere.

Potremmo stilare l'elenco degli atti e delle interrogazioni svolti in queste Commissioni in questi due anni, con impegni anche sottoscritti. Cito solo un'interrogazione, con una risposta da parte del Governo, all'inizio del 2010. Il Governo sosteneva che stava lavorando per mettere in campo tutte le iniziative a sostegno del raggiungimento dei principi di uguaglianza, per aumentare l'occupazione femminile, per l'incentivazione di tutto il necessario, ma poi, alla fine, trovavamo che le risorse messe in campo erano state ridotte al lumicino e che non c'erano risorse per sostenere tale piano di azione.

Non voglio rubare spazio ai colleghi, ma per essere credibile e per non continuare a offendere doppiamente le donne, che in questo momento si trovano sulle loro spalle tutto il peso della famiglia e le difficoltà del non riuscire a rientrare nel mondo del lavoro, il Governo dovrebbe rispettare i suoi impegni.

Lei fa riferimento a quelle che cercano di rientrare, ma sappiamo che il gran numero di donne non è più neanche iscritto al collocamento e non cerca neanche più lavoro nel Mezzogiorno. Io credo che rispetto a questo tema ci debba essere

prima di tutto un impegno serio da parte del Governo per riuscire a invertire questa rotta, che durante tutto questo periodo di crisi, con un dato così basso, vede le donne arretrare in modo drammatico e ha ormai posto il nostro Paese in fondo a tutte le graduatorie.

Credo che questo sia il nodo centrale su cui lavorare, altrimenti il Governo non può neanche essere credibile e sottoscrivere accordi verso le parti sociali, se in prima persona non svolge ciò che è chiamato a svolgere come indirizzo politico e sostegno rispetto a un problema così grande, che non è solo un problema delle donne e della famiglia, ma del Paese. Se non si parte da questo punto, diventa impossibile ragionare, ma si possono solo svolgere enunciazioni che, come sostenevo prima, offendono doppiamente coloro cui sono indirizzate.

**MASSIMILIANO FEDRIGA.** Volevo ringraziare il Ministro e il Governo per le azioni concrete che stanno attuando e mi permetto di aggiungere una nota, che non vuole essere solamente polemica.

Ricordo a tutti i colleghi della Commissione, non indirizzandomi ad alcuno in particolare, che quella di essere qui per confrontarci è un'occasione che, secondo me, dobbiamo cogliere come atto costruttivo e non come comizio di piazza. Penso sia utile farlo per tutti i provvedimenti che dobbiamo affrontare, altrimenti chiediamo audizioni in cui non ci si rende conto della situazione o non si sostiene in modo costruttivo che possiamo fare altro, ma semplicemente si denigra e si usano parole molto forti, addirittura come « presa in giro » od « offendere le donne », che mi sembrano assolutamente fuori luogo in un'ottica di Commissione parlamentare, che non è Piazza del Popolo.

Vorrei sottolineare che il Gruppo della Lega anche nei confronti del Governo vuole continuare a essere sensibile verso il problema del collegare e del rendere fattibile la vita lavorativa, in particolar modo di una madre, con gli impegni familiari. Su questo punto abbiamo anche calendarizzato, proprio per la prossima settimana,

per esempio, la questione dei congedi, che penso possa essere un passaggio importante e che mi auguro tutti insieme possiamo condividere per trovare la migliore soluzione.

Occorre una migliore soluzione in quest'ambito, ma in tutti gli altri, che deve coniugarsi con le esigenze di bilancio. In questa Commissione sui più svariati provvedimenti, dall'università alla scuola, agli ammortizzatori sociali, agli incentivi per le imprese, e ora anche al congedo parentale, sento che dobbiamo stanziare soldi dappertutto. Mi domando se ci siano colleghi che responsabilmente credono che possiamo mandare a fallimento i conti pubblici, non vendere più i BOT o non avere più soldi per pagare gli stipendi e mettere in atto tutti i miliardi di euro che ogni volta vengono chiesti.

L'indirizzo politico sicuramente è condiviso sia dalla maggioranza, sia dall'opposizione. L'unica differenza è che in questo tempo, in cui il centrodestra e questa coalizione stanno governando, noi abbiamo voluto investire i pochi soldi disponibili in modo responsabile e riuscire a tenere in ordine i conti pubblici, perché l'alternativa, come ho ricordato più volte in Commissione, non è avere più soldi per tutti, più congedi per tutti e più *part time* per tutti, ma non avere più lavoro per nessuno e non avere più stipendi pagati.

Se dobbiamo venire semplicemente a svolgere propaganda, la nostra presenza è inutile. Anch'io sono in grado di affermare che dobbiamo pagare di più i professori, i docenti universitari, i lavoratori, che dobbiamo detassare le imprese, che dobbiamo incentivare. Siamo tutti d'accordo. È molto facile farlo e ne sono convinto, però non otterremo neanche più un applauso, perché i cittadini se ne sono resi conto.

Per questo motivo invito al passaggio costruttivo. Sappiamo quali sono le condizioni di bilancio del Paese: individuiamo risorse specifiche e lavoriamo soltanto con ciò che purtroppo adesso è a disposizione. Non penso che possa imputarsi al Governo una situazione di crisi mondiale, che ovviamente non può avere una componente politica esclusiva del nostro Paese.

Infine, per una volta devo apprezzare l'intervento dell'Europa, perché, se riusciamo a far sì che le misure, in particolar modo quelle sull'occupazione femminile, possano coinvolgere uniformemente tutto il territorio nazionale, senza una differenziazione tra nord e sud del Paese, come Gruppo siamo ben disposti e propositivi.

PRESIDENTE. Prima di dare la parola agli altri colleghi che l'hanno chiesta, vorrei che ci organizzassimo sui lavori. Dovendo fare in modo che parlino tutti i gruppi — al momento l'hanno fatto solo due — diamoci un ordine dei lavori con interventi di non più di cinque minuti, altrimenti diventa difficile poter consentire anche al Ministro di svolgere la sua replica.

MARIA GRAZIA GATTI. Grazie, presidente. Per favore, mi avverta quando sto per arrivare ai cinque minuti, così mi interrompo immediatamente.

Signor Ministro, lei ha presentato nel dicembre del 2009 il Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro Italia 2020 insieme al Ministro Carfagna. Era il dicembre del 2009.

Siamo ora al marzo del 2011, con tutto ciò che è successo dal punto di vista occupazionale, e abbiamo difficoltà affinché i programmi o le iniziative che lei ci aveva annunciato e che aveva proposto comincino ad avere effetti. In una situazione occupazionale come quella attuale, in cui il 43,4 per cento delle donne è occupato, si registra una differenziazione territoriale — sono gli ultimi dati Eurostat relativi al 2009 e penso che siano peggiorati nell'ultimo periodo; ci sono alcune punte che ogni tanto si rilevano, ma sono collegate essenzialmente alla regolarizzazione o all'arrivo a esito di alcuni processi di regolarizzazione delle donne che effettuano assistenza alle famiglie. Faccio riferimento a quei dati — per cui intere zone del Paese hanno il 55 per cento di disoccupazione femminile.

Gli obiettivi europei sono, dunque, assolutamente mancati e l'Italia, dal punto di vista occupazionale per quanto riguarda

le donne, è al penultimo posto — dopo di noi c'è solo Malta — a livello europeo.

Signor Ministro, mi sarei aspettata e ho anche chiesto in diverse situazioni sia a lei, sia al Ministro Carfagna, interventi efficaci ed effettivi che riuscissero a dare uno slancio e a far superare la condizione di estremo abbandono in cui versano le donne italiane in questo Paese.

Il fenomeno cui faceva riferimento l'onorevole Codurelli, ossia non cercare lavoro e non ricevere informazione, non riguarda soltanto i giovani in attesa di occupazione, ma ha cominciato a coinvolgere soprattutto le donne di questo Paese.

Veniamo all'accordo, signor Ministro. È uno dei passaggi e io mi sarei aspettata che fosse stato effettuato prima, proprio perché c'è bisogno di risultati concreti. Penso, peraltro, che la conciliazione fra i tempi di cura e di lavoro per l'occupazione femminile sia un passaggio essenziale, ma non l'unico, e ricordo gli interventi — faccio riferimento alle considerazioni dell'onorevole Codurelli — sul *part time* e sulla flessibilità d'orario, che vengono richiamati più volte.

Sono stati attuati alcuni interventi da questo Governo con provvedimenti legislativi, ma erano mirati alla limitazione del *part time*. Spesso le donne di questo Paese sono occupate in *part time* non per scelta, ma perché non riescono a trovare occupazioni più remunerative. Si tratta, di solito, di lavori di ripiego. Questo è un altro problema, perché significa che per molte donne italiane il *part time*, proprio perché non frutto di scelta, ossia di tentativo di conciliare i rapporti di lavoro di cura e impegni lavorativi, diventa una possibilità persa, proprio perché la vedono come una grande costrizione.

Arriviamo all'avviso comune. Signor Ministro, sono assolutamente d'accordo con lei sul fatto che esso sia estremamente generico, perché per mettere insieme tutti poi i contenuti diventano generici. Rilevo come un tratto positivo il fatto che sia stato firmato, dopo moltissimo tempo di accordi separati, da tutte le parti sociali e che non ci sia l'indicazione che lei ha dato sui *voucher*, che è stata uno degli elementi

in discussione, cancellato proprio per poter avere anche la firma di una delle organizzazioni sindacali.

Nell'accordo figura un punto fondamentale. Nell'elenco, dopo il premesso, si cita l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione. Signor presidente e signor Ministro, l'articolo 9 della legge n. 53 è quello che permette alle aziende, in caso di lavoratrici che entrano in maternità, di godere di alcuni incentivi, che possono essere di tipo economico o di inserimento in progetti particolari, per sostituire tali lavoratrici. In questo caso alle aziende vengono pagate le persone che le sostituiscono e ciò vale addirittura, per una parte dell'articolo 9, anche per le imprenditrici. Vi lascio immaginare quanto ciò sia significativo per le piccole e piccolissime imprese del nostro Paese.

Quando, tanti anni fa, svolgevo un altro lavoro, ho stipulato accordi su questo tema. La provincia di Pisa ha aggiunto fondi su progetti di questo tipo. Sull'articolo 9 voglio sapere se il fondo è rifinanziato. A me risulta di no e non solo: il 21 di questo stesso mese il Ministro Giovannardi sostiene che «così si azzerà il dipartimento. Un taglio di questo genere è assolutamente inaccettabile. Su un fondo di 300 milioni me ne restano soltanto 20. Non riuscirò nemmeno a garantire le iniziative obbligatorie, quelle relative alle adozioni e proprio all'articolo 9».

Signor Ministro, sono assolutamente convinta che sia necessario conciliare i tempi, però c'è bisogno di fondi, altrimenti non si ottiene nulla.

GIULIANO CAZZOLA. Credo che sia molto importante ciò che affermava l'onorevole Gatti poco fa, che ribadisco in garbata polemica con l'onorevole Codurelli, ossia il fatto che tutte le parti sociali abbiano preso sul serio il Governo, persino — credo anch'io che sia importante — la stessa CGIL. Si tratta del secondo accordo importante che si stipula dopo quello sulla formazione professionale, a cui anche la CGIL prende parte.

Se le parti sociali, che, in una situazione di difficoltà, danno importanza all'argomento ritengono di effettuare un'apertura di credito al Governo dopo un negoziato durato un dato arco di tempo, come ricordava il Ministro, credo che ci sia la condivisione di un percorso. Vi è la consapevolezza che la politica del lavoro non si attua in una cabina di regia con un Governo illuminista, che manovra una stanza dei bottoni, ma con un'organizzazione dei comportamenti delle parti sociali, laddove poi queste iniziative diventano concrete.

Caricare anche di rigidità l'occupazione femminile - me lo insegnano le colleghe che hanno svolto un lavoro di questo genere - e arrivare a una sorta di impo- nibile di manodopera dell'occupazione femminile senza creare contesti adeguati per far fronte alle esigenze di questo tipo di occupazione significa precludere alle donne l'ingresso nel mercato del lavoro. Accompagnare con percorsi contrattuali, in un contesto peraltro anche di regia del Governo e di interventi legislativi, se saranno necessari, mi pare, invece, che sia la politica adeguata del lavoro.

Se guardiamo anche l'analisi dei dati, notiamo che noi non abbiamo avuto, per fortuna, una crisi pagata soprattutto dalle donne. Se guardiamo i dati dell'occupazione, è vero che il numero delle donne che hanno perso il lavoro e che sono entrate in cassa integrazione è inferiore a quello degli uomini, perché le donne che lavorano sono di meno, però c'è un equilibrio fra le due componenti di genere.

Purtroppo non ho portato con me i dati, ma possiamo sempre parlarne un'altra volta. C'è un equilibrio fra le diverse componenti di genere, il che dimostra che comunque la crisi non si è scaricata prioritariamente sulle donne. Gli uomini sono maggiormente fuori dal mercato del lavoro e in cassa integrazione perché sono più numerosi su tale mercato, però...

MAURIZIO SACCONI, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Vorrei solo ricordare che tra il 1997 e il 2007 il tasso di occupazione femminile è salito di 9

punti, più di quello maschile. Le riforme Treu e Biagi hanno avuto un oggettivo impatto o, quanto meno, esso si è verificato in coincidenza con tali riforme sul mercato del lavoro. Sono 9 punti in più tra il 1997 e il 2007.

Nella crisi il tasso di occupazione femminile scende di meno e nella ripresa sale un po' di più rispetto a quella maschile, nei limiti di un'occupazione femminile che è sempre stata, in tutto il dopoguerra, cronicamente la più bassa dei Paesi, quanto meno dell'UE a 15, insieme a quella della Grecia.

GIULIANO CAZZOLA. Dovremmo incominciare a imparare a tener conto che siamo un Paese con un'economia fortemente differenziata. Eseguire la somma e trovare un dato nazionale è senza dubbio un'operazione utile sul piano statistico, ma molto poco sul piano politico, perché nelle regioni del Centro-Nord abbiamo un tasso di occupazione femminile che non ha nulla da invidiare non dico alla Svezia o alla Norvegia, ma ai tassi di Paesi competitivi con noi. In molte regioni d'Italia siamo fra il 60-70 per cento per l'occupazione femminile, con un crollo quando nasce il primo figlio, mentre registriamo una situazione molto differenziata e peggiore nel Mezzogiorno. Bisogna che teniamo conto anche di questi elementi.

Io credo soprattutto che dobbiamo tener conto del fatto che una politica del lavoro si attua su scenari e terreni molto complessi. Il Ministro non è venuto a riferirci che questo accordo frutterà 100.000 occupati in più, ma che, se sarà gestito come deve, frutterà alcuni comportamenti che sul terreno dell'organizzazione e degli orari di lavoro potranno determinare un'attenzione maggiore alla componente femminile.

NEDO LORENZO POLI. Occupo anche meno dei miei cinque minuti, presidente, anche perché bisognerebbe svolgere un'analisi molto più approfondita e seria. Credo che ciò che il Ministro ha esposto su questo argomento sia certamente condivisibile. Se si potesse ottenere il massimo,



saremmo tutti d'accordo e, se le condizioni ce lo permettessero, lo saremmo ancora di più.

Credo, però, che in un momento di grande crisi internazionale, non solo del nostro Paese, dobbiamo vedere anche come si comporta tutta l'Europa, a cui partecipiamo, e se sia possibile svolgere raffronti. Non credo che siamo molto indietro rispetto ad altri Paesi.

Scusate la mia ignoranza, però vorrei vedere un raffronto con Paesi europei che sono al pari nostro per osservare che diversità ci sono, che cosa potremmo fare meglio o che forse facciamo già.

Sinceramente, essendo nel mondo del lavoro, noto come gli uomini e forse anche le donne, non si adattano sempre a ciò che offre oggi il mercato del lavoro. Ci sono determinati tipi di lavoro per i quali, per fortuna, ci sono gli immigrati che arrivano in Italia, altrimenti non troveremmo chi li svolge.

Siamo onesti: bisognerebbe anche far capire che in momenti diversi bisogna adattarsi. Forse era più facile alla nostra età, da giovani, trovare lavoro ed esistevano maggiori possibilità. Oggi nella selezione in atto in tutti i settori forse bisognerebbe che qualcuno si adattasse a svolgere anche i tipi di lavoro disponibili, laddove vi sia carenza di personale. Sono lavori prettamente femminili, che nessuno vuole svolgere.

È in atto una riorganizzazione complessiva in un Paese che forse ha bisogno di riordinare anche il mondo del *welfare*, ma poi torniamo sempre al solito discorso, per cui in Italia da venti o trent'anni non emaniamo una riforma strutturale. Poi i nodi vengono al pettine e si scopre che la formazione o la preparazione delle persone che provengono dalla scuola non sono adeguate al mercato del lavoro successivo.

Al di là delle indicazioni del Ministro, su cui evidentemente si può discutere, ritengo basilare partire dalla situazione europea. A volte giro, anche se non molto, all'estero, e vedo alcuni Paesi che forse hanno più problemi di noi. Noi non dobbiamo guardare il peggio di noi, però

siamo in una situazione in cui dobbiamo essere anche concorrenziali con le altre nazioni, altrimenti l'imprenditore lascia il Paese e si aumenta notevolmente la crisi del lavoro.

È un problema per il quale tutti noi cerchiamo di individuare una soluzione migliore, però bisogna vedere il contesto in cui oggi si opera, che è molto diverso da quello di venti o trent'anni fa. Ragioniamo coi piedi per terra, perché recriminare è facile. Bisogna in primo luogo considerare se sia giusto intraprendere determinate iniziative in un contesto generale e, in secondo luogo, se ce le possiamo permettere o se sia giusto intraprenderne altre.

**PRESIDENTE.** Prego i deputati di contenere i propri interventi, atteso che a breve saremo chiamati in Assemblea per la ripresa dei lavori.

**GIULIO SANTAGATA.** Batto la mia proverbiale velocità. Devo spendere dieci secondi a riferire all'onorevole Fedriga di stare tranquillo, perché, quando abbiamo governato, abbiamo fatto di tutto fuorché sfasciare il bilancio. Alcuni elettori ci rinfacciano che abbiamo esagerato in senso opposto.

Al Ministro Sacconi do una battuta in un secondo, anche se il tema richiederebbe che ne parlassimo a lungo. Posso condividere il fatto che la crescita e la competitività sono gli elementi decisivi perché ci sia un mercato del lavoro in cui ci sia posto anche per la componente femminile. Forse, però, noi siamo dentro un circolo vizioso che deve essere rotto: il nostro Paese cresce poco ed è poco competitivo anche perché non riesce a far lavorare le donne. Interpretando le considerazioni dell'onorevole Codurelli, ben venga che le parti sociali svolgano il loro lavoro, ma c'è bisogno di interventi che rompano questo circolo vizioso e che trovino il modo di favorire una presenza femminile più massiccia sul mercato del lavoro.

**LUIGI BOBBA.** Ringrazio il Ministro. Credo che questo accordo tra le parti sia un elemento estremamente importante,

però il punto su cui voglio porre l'attenzione è che, oltre alla regolazione contrattuale tra le parti sociali, questo tema, per poter compiere passi avanti, ha bisogno anche di una diversa regolazione normativa. Le due questioni non sono in alternativa, ma complementari. Solo agendo su entrambe le leve possiamo ottenere risultati duraturi e incisivi.

In questo senso, ricordo di aver presentato in più di un'occasione alcuni elementi di proposta che vanno di fatto a supportare i contenuti di questo accordo tra le parti sociali. Mi riferisco al tema del *part time* a richiesta, alla defiscalizzazione del lavoro di cura, al riconoscimento del lavoro di cura con un anno di contributi figurativi per la pensione per quanto riguarda le donne.

Per non incorrere nei fulmini dell'onorevole Fedriga, però, in garbata polemica osservo che a volte, se i soldi si buttano dalla finestra, poi i pochi che ci sono non rimangono.

Lasciando da parte la polemica, noi avevamo elaborato, quando ero, insieme al Ministro, nella Commissione al Senato, con l'allora vicedirettore e adesso direttore dell'INPS, e al senatore Treu, una proposta che andava a finanziare i tre elementi che ho appena indicato, utilizzando la contribuzione aggiuntiva dei pensionati già in quiescenza di anzianità, i quali, continuando a lavorare, versano ancora una contribuzione pensionistica e finalizzando tale quota di pensione, che andrebbe a migliorare la loro stessa pensione, proprio a queste finalità; ciò nel presupposto che tale categoria non è certo svantaggiata e che i contributi che versa potrebbero in modo migliore essere finalizzati sia alla conciliazione, sia a una migliore ripartizione delle risorse sulle pensioni per le donne, sia a una defiscalizzazione del lavoro di cura.

CESARE DAMIANO. Ringrazio il Ministro per questa audizione. Sarò anch'io lapidario. Nella crisi hanno pagato i giovani. Come sappiamo, le prime a essere state lasciate a casa sono le centinaia di migliaia di giovani con il lavoro a termine.

Di questo punto non dobbiamo mai dimenticare il significato.

In secondo luogo, stiamo parlando di un avviso comune, che avrà bisogno di una sua traduzione. È giusto chiedersi ciò che farà la politica. Capisco la filosofia che ci ha illustrato il Ministro, la filosofia del Governo, che è una filosofia di scambio. Anch'io sono per lo scambio, però esso deve essere simmetrico. Si parla di scambio negli ultimi accordi della FIAT, però nello scambio che aumenta l'utilizzo degli impianti, che taglia le pause e che riorganizza il lavoro non si vede ciò che viene ai lavoratori.

Penso anche alla vaghezza degli investimenti e delle produzioni, che spero si decidano rapidamente, oppure al mantenimento dell'occupazione, oppure ancora a una logica che non autorizzi le imprese alla delocalizzazione produttiva. In più forse lo scambio sarebbe dato da una vera partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa.

Per quanto riguarda il tema in oggetto, c'è una contraddizione fra l'avviso comune e i comportamenti del Governo. L'onorevole Fedriga faceva riferimento ai costi e forse si riferiva anche alle risorse impiegate nelle quote latte, che indubbiamente sono state un costo per la collettività e neanche ben speso. Non ci sarebbe costo, però, se ci fosse una legislazione che mantenesse il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per la reversibilità, quando dal tempo pieno si passa al tempo parziale, operazione già presente nel protocollo del 2007, così come credo che non ci sarebbe costo nello scoraggiare i *part time* inferiori alle dodici ore settimanali, così come non ci sarebbe costo, se il Ministro ripristinasse, secondo le sue logiche, un'iniziativa che difendesse le donne dal licenziamento in bianco, questione che è stata cancellata da questo Governo, perché conciliare lavoro e tempo di vita significa avere il lavoro. Se non si ha il lavoro, è difficile conciliare i due aspetti.

Se parliamo di costi, in questo avviso comune c'è una richiesta, su cui non so come ce la caveremo, di rifinanziamento

del piano nidi per il 2011. Noi siamo assolutamente d'accordo, ma è chiaro che da questo punto di vista ci vorrà una finalizzazione migliore di quanto non abbia saputo realizzare il Governo per andare in questa direzione.

La parte che possono svolgere la legge e l'azione del Governo è una parte importante, ma ci deve essere coerenza, altrimenti si corre il rischio che questi avvisi comuni, pur apprezzabili, dal momento che li hanno firmati tutti, siano solo una vuota perorazione, una vuota intenzione di principio che non trova alcuna traduzione concreta e soprattutto coerente con l'azione di Governo.

MARIALUISA GNECCHI. Condivido ciò che i miei colleghi del PD hanno affermato e ovviamente non condivido le considerazioni del collega Fedriga. Riconosco al collega Damiano anche la creatività rispetto al ricordare le quote latte, ma osservo, in termini di economia, che le donne in questi ultimi anni stanno aspettando di esigere un credito che si è creato nei loro confronti rispetto a tutte le manovre pensionistiche varate dal 1992 a oggi.

Poiché è sempre stato quantificato e affermato che tutti i risparmi sarebbero stati reinvestiti nell'occupazione femminile, noi adesso ci aspettiamo di poter vedere realmente che i fondi risparmiati vengano reinvestiti nell'occupazione femminile. Dal 1992 a oggi si sono effettuati molti risparmi. Ci sono anche diverse quantificazioni, come la quantificazione anche solo nell'innalzamento dell'età pensionabile delle pensioni di vecchiaia nel pubblico impiego per quanto riguarda le donne, e, quindi, ci aspettiamo inevitabilmente che ci siano piani per l'occupazione e per la conciliazione che restituiscano tali fondi.

Oltretutto l'articolo 9 della legge n. 53, come i miei colleghi hanno già ribadito, è del 2000 e rappresentava una sfida rispetto ad aiutare le aziende per favorire progetti di conciliabilità. I finanziamenti dell'articolo 9 sono legati sempre e solo alla finanziaria e, quindi, non sono finan-

ziamenti autonomi che crescono. Vengono previsti quattro bandi all'anno rispetto a progetti che le aziende devono presentare. È evidente che o c'è un finanziamento preciso o le aziende non sono neanche stimolate a presentare progetti. Questo è il problema. Se si elabora un avviso comune, se si propone un progetto, se si assumono impegni, affinché non siano solo promesse, bisogna anche vedere come si possano attuare.

IVANO MIGLIOLI. La premessa svolta dal Ministro necessiterebbe, così come l'intervento dell'onorevole Cazzola, di valutazioni. Io divergo dalle loro valutazioni. Ho sentito il Ministro anche recentemente a Modena, in un'occasione particolare, quella del ricordo di Marco Biagi.

Partirei da un dato. Il Ministro ha ricordato ciò che è successo in questi anni. Io cito il dato ISTAT del marzo 2011, per il quale il tasso di occupazione nazionale delle donne è del 35,4 per cento contro il 48 per cento di quello maschile, il lavoro a tempo determinato è del 34,8 per gli uomini e del 27 per cento per le donne e il contratto *part time* colpisce maggiormente le donne.

Mi pare — vado a naso — che, per quanto riguarda il tasso complessivo di occupazione femminile, nell'ambito dei Paesi OCSE noi siamo al terzultimo posto. Possiamo aver compiuto un poco di strada, ma ne rimane molta da compiere. Giudico positivo, quindi, che sia stato elaborato questo avviso comune, sia per il merito, sia per il metodo.

Va precisato, per completezza di informazione, che l'avviso comune è composto da due parti, una parte che hanno sottoscritto tutte le organizzazioni e una parte che, invece, è composta da un allegato, che non è stato sottoscritto da tutte le organizzazioni. In modo particolare, c'è un'organizzazione che ha sostenuto, io ritengo giustamente, che, a fronte di tutto, sarebbe stato necessario ripristinare il provvedimento dei licenziamenti in bianco.

Chiudo affermando che si tratta di una sfida che va raccolta, ma che va tradotta in azioni concrete, non solo dalle parti

sociali, ma anche dal Governo, il che significa risorse e legislazione. La sfida dell'avviso comune è questa.

PRESIDENTE. Do la parola al Ministro Sacconi per la replica.

MAURIZIO SACCONI, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Come alcuni hanno osservato, io oggi ho voluto soprattutto riferirvi di ciò che di cui mi avevate chiesto notizia, cioè di questo accordo, del suo significato e dell'utilità che può ragionevolmente generare attraverso il percorso che le parti hanno individuato tra di loro. Ricordo che lo hanno sottoscritto tutte le parti.

Il problema della legge non mi pare che sia stato sollevato, ma in ogni caso non era tema dello stesso accordo e l'allegato contiene le buone pratiche che nella prima versione erano nell'accordo stesso, ma in termini un po' più impegnativi per i datori di lavoro. Ciò che poi è condiviso può rendere ancor più concreto il percorso che liberamente, responsabilmente e inevitabilmente le parti devono compiere.

Vorrei ricordare che il nostro mercato del lavoro è stato sempre, in tutto il dopoguerra, cronicamente caratterizzato da bassi tassi di occupazione maschili e femminili. Anche nelle stagioni di maggiore sviluppo economico l'Italia ha sempre avuto una bassa intensità occupazionale della crescita.

Si è variamente analizzato questo fenomeno, comparandolo con gli altri Paesi europei. Il mercato del lavoro italiano è sempre stato caratterizzato da una fortissima contrazione quanto meno degli occupati regolari, tanto che proprio a Modena ricordavo che ci sono state due patologie corrispondenti nell'esperienza italiana, quella del lavoro sommerso, da un lato, e quella dell'esagerata propensione a investire in tecnologie di processo al risparmio di lavoro, dall'altro. Ricordavo che Confindustria arrivò a calcolare per un ventennio investimenti italiani tre volte superiori a quelli Nordamericani in tecnologia di processo, sulla base di una fortissima diffidenza nei confronti del fat-

tore lavoro, cioè di una società rattrappita dal punto di vista della generazione di lavoro a parità di crescita economica con altre economie.

Le donne — noi abbiamo ritenuto ciò con Marco Biagi, scrivendo il *Libro bianco* nel 2001 — sono state fortemente penalizzate, in particolare, dalla difficoltà di conciliare il tempo di lavoro con il tempo di famiglia, ovvero il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro, per comprendere anche altre esigenze.

La stessa riforma che porta il nome di Marco Biagi fu dedicata a individuare tipologie contrattuali a orario modulato, ma già la riforma Treu, che Biagi aveva a sua volta supportato con la funzione di consulente, era caratterizzata dalla modulazione dell'orario e da elementi di flessibilità, rinvenibili nella somministrazione o anche nella stessa regolazione dei contratti a termine.

Se tra il 1997 e il 2007 crescono significativamente più che altrove i tassi di occupazione e quello femminile ben più di quello maschile — vado a memoria: ricordo i 9 punti certamente, perché furono molti ed eravamo incoraggiati da tale andamento in questo decennio; mi sembra che quello maschile fosse cresciuto di circa 6 punti — ritenevamo ciò dovuto proprio alla modulazione dell'orario, attraverso i contratti a tempo parziale resi più convenienti per l'impresa. L'impresa rifiutava una disposizione che a determinate condizioni in via contrattuale può essere reinserita e che figura nelle buone pratiche elencate, quella, per esempio, della reversibilità del *part time* verso il tempo pieno, ove, in una data fase, richiesto dalla lavoratrice. La legge si limitò a lasciare la reversibilità per i malati oncologici. Se avessimo mantenuto il vincolo legislativo della reversibilità, avremmo mantenuto l'uso del tempo parziale contratto come è sempre stato nel nostro mercato del lavoro.

Ricordo l'esplosione del mercato del lavoro olandese, che cronicamente aveva registrato anch'esso bassi tassi di occupazione. Ciò fu dovuto soprattutto al *part time*, che — non ho i dati più recenti — era

arrivato al 40 per cento dei contratti di lavoro, schizzando proprio manifestamente per uomini e donne, oltretutto con una migliore distribuzione di genere rispetto alla nostra.

Fatico a capire la diffidenza verso il contratto di lavoro intermittente. Mentre il lavoro a coppia, da cui ci si aspettava un po' di più, pur essendo di nicchia, magari nei supermercati e nella possibilità di condividere, soprattutto in una data stagione di vita delle persone, l'espletamento di determinate prestazioni lavorative in un dato orario di lavoro, non ha riscontrato particolare interesse, il lavoro intermittente ha consentito di dare regolarità tipicamente ai picchi lavorativi che si producono nella ristorazione o nella ricettività nel fine settimana.

Quando il lavoro intermittente fu cancellato, ricordo assemblee della Confcommercio o della Confesercenti in cui veniva sollevato il problema di una modalità che veniva meno in termini di agevole regolazione di prestazioni lavorative gradite da lavoratrici e lavoratori — penso alla madre di famiglia con determinati vincoli in una determinata stagione della vita sua e del suo nucleo familiare o a uno studente — per poter lavorare regolarmente e compatibilmente con le proprie esigenze. Quante volte la mancanza di modulazione dell'orario di lavoro ha penalizzato l'occupazione femminile?

Certo, la produzione seriale e rigida che abbiamo avuto a lungo e che in parte abbiamo ancora, ma già con caratteristiche diverse, ha penalizzato soprattutto le donne. Il tema dell'orario è, non solo da noi, ossia da me e da Marco Biagi, che allora coordinammo quel gruppo di lavoro, cui partecipava anche Giuliano Cazzola, ma anche dalla pubblicistica internazionale, riconosciuto come un elemento fondamentale. La possibilità di conciliare tempo di lavoro e di non lavoro è un problema che si pone ancor più nel momento in cui la competizione richiede il flessibile adattamento dei tempi di lavoro e dei tempi di produzione alla necessità di

saturare l'uso degli impianti per competere, per attrarre l'investimento, per garantire all'investimento un ritorno.

Questa è tematica vera nelle relazioni fra le parti, e faticosa, se volete. Posso garantire che anche l'intesa in esame non è stata semplice. Mi appello a coloro tra voi che hanno avuto un'esperienza sindacale: si tratta di quello che si chiama un chiodo, su cui appendere una fase successiva, e, quindi, ha un suo significato, anche se non è immediatamente operativo.

Rispondendo anche all'onorevole Santagata, se pensiamo che l'azione *shocking* sia una spesa significativa, credo che siamo fuori strada, non solo per i vincoli di bilancio fortissimi, ma anche perché, come sosteneva Marco Biagi con riferimento ad aspetti di questo tipo, nessun incentivo finanziario può compensare un disincentivo normativo o regolatorio, non solo da leggi, ma anche da contratti. La regolazione è strumento di incentivazione.

Ci sono poi considerazioni, come quelle dell'onorevole Poli, sul *mismatching* tra richieste di lavoro e disponibilità in termini di competenze. Il disallineamento in Italia è più forte che altrove. Credo, inoltre, che alcuni limitati strumenti di incentivazione possano e debbano essere usati, ma guardando essenzialmente al Mezzogiorno. Noi stiamo ragionando di come sostenere più specificamente il lavoro nel Mezzogiorno. Giuliano Cazzola ha svolto una considerazione corretta: il problema, nel nostro caso, è largamente nel Mezzogiorno, perché la spiegazione dei cronicamente bassi tassi di occupazione si rivolgeva anche in passato al Mezzogiorno in particolare. Come sappiamo, il divario persiste e in alcune misure è anche cresciuto. Un intervento significativo su base territoriale non può non essere svolto. Obiettivamente esiste una sacca di capitale umano straordinariamente esclusa dal mercato del lavoro e composta, in particolare, di donne giovani nel Mezzogiorno. È in tale contesto la concentrazione del problema.

Come sapete, a breve vareremo alcune manovre tendenti alla crescita con occu-

pazione e avremo modo di ritornare su questi aspetti, ma desidero tenervi informati, se lo ritenete, dell'evoluzione delle stesse relazioni industriali, perché in tale ambito, in quel diverso rapporto tra Stato e società — le relazioni industriali sono un grande spaccato della società e delle relazioni umane — risiede in gran parte la chiave di soluzione.

**PRESIDENTE.** Grazie a lei, signor Ministro, anche per la sua disponibilità a tornare a continuare il monitoraggio co-

stante del grande lavoro che è stato messo in campo.

Dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 15,20.**

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI  
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE*

**DOTT. GUGLIELMO ROMANO**

*Licenziato per la stampa  
il 9 maggio 2011.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

