

L'intervista. Marina Calderone. Il ministro del Lavoro: «Semplificazione delle procedure per garantire maggiori tutele ai lavoratori. Penalizzare chi viola le regole ma favorire chi le rispetta anche con il metodo della collaborazione»

«Da contratti aziendali e welfare il sostegno al lavoro delle donne»

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Ministro iniziando dall'appuntamento dell'8 marzo. Nonostante i miglioramenti in Italia continuiamo ad avere il tasso di occupazione femminile più basso d'Europa. Come governo, che strategia intendete mettere in atto per ridurre questo gap?

Poco più di metà delle donne italiane hanno un lavoro. Una proporzione che è molto lontana dall'alta occupazione femminile, soprattutto del Nord Europa. È un problema, a mio parere, anzitutto di giustizia sociale ed è una priorità del governo da affrontare a più livelli e con sistematicità. Gli ultimi numeri che ci ha consegnato l'Istat indicano un'inversione di tendenza, che va accompagnata e rafforzata. Ma per la mia esperienza, i numeri rappresentano solo una parte del problema. Io guardo anzitutto alla qualità e sostenibilità del lavoro. A me interessa non il "lavoro qualunque", ma il lavoro buono e stabile che rende le persone, soprattutto le donne, indipendenti. A questo rispondono misure di sostegno come l'aumento dell'assegno unico universale, il bonus asili nido e le agevolazioni per l'assunzione delle donne svantaggiate. Stiamo lavorando per inserire nel programma europeo Giovani donne e lavoro misure per valorizzare le donne nel mercato del lavoro e ridurre i fattori discriminatori, un'azione che intendiamo condividere con le Regioni. Ma c'è un altro aspetto: ridurre il gap è una necessità economica. Aumentare l'occupazione femminile, e giovanile, è indispensabile a garantire in prospettiva la crescita del paese e la sostenibilità dei conti pubblici.

Accanto alle carenze nei servizi dell'infanzia, c'è un problema di organizzazione del lavoro che penalizza le donne. Come favorire lo sviluppo di una contrattazione aziendale che rimuova gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro?

Dobbiamo emanciparci anzitutto dall'idea sbagliata che la conciliazione sia una questione solo al femminile. In presenza di figli, se sostituiamo al concetto di maternità quello di genitorialità, la contrattazione di secondo livello - alla quale guardiamo come allo strumento più efficace per venire incontro alle richieste specifiche dei lavoratori - ci aiuta a mettere al servizio delle donne gli spazi aperti dalla decontribuzione dei premi di produttività e in generale dal welfare aziendale. E ciò riguarda non solo le donne madri, ma anche le donne single, specialmente le più giovani, che devono conciliare sempre più i tempi della vita e quelli del lavoro. Abbiamo anche introdotto la riduzione totale della quota di contributi a carico della lavoratrice con due o più figli. Aggiungo che l'ostacolo maggiore alla parità non si manifesta nel momento in cui una donna inizia a lavorare ma in seguito, con gli avanzamenti di carriera e la premialità.

Passiamo al nuovo decreto Pnrr che contiene una stretta contro il lavoro sommerso e irregolare:

come cambia il sistema di sanzioni, e come funziona il meccanismo di compliance?

La tragedia di Firenze ha riaperto i riflettori sul tema della sicurezza sul lavoro, che era però già al centro di un'azione ben precisa del Governo con una serie di interventi, anche nella destinazione delle risorse e nell'impulso alla formazione, realizzati fin dai primi mesi del nostro incarico. In sintesi, da una parte occorre penalizzare pesantemente chi viola le norme, dall'altra incentivare i comportamenti virtuosi e la scelta di rientrare nel rispetto delle regole. Sulla compliance giochiamo una partita importantissima, a partire dalla consapevolezza delle norme e dalla salvaguardia delle imprese che operano con correttezza nel mondo del lavoro.

Avete reintrodotto i reati penali per la somministrazione illecita di personale: quali sono le novità? Abbiamo voluto dare un segnale forte di contrasto a questo fenomeno odioso, riportando la catena di appalti e subappalti in un corretto inquadramento contrattuale. Il contratto di appalto illecito e la somministrazione fraudolenta tornano nell'alveo penale, responsabilizzando tutti i soggetti coinvolti. Oltre a introdurre il reato penale e aumentare le sanzioni, siamo intervenuti per

imputare correttamente la responsabilità solidale. Finora l'appaltatore fittizio, che ricorre alla somministrazione di lavoratori da parte di soggetti non autorizzati, evitava la contestazione della violazione delle norme in materia di lavoro, perché di fatto non era il reale fruitore delle attività. Grazie al decreto legge n. 19/2024, invece, l'appaltatore fittizio diventa responsabile in solido con il committente e l'appaltatore, o subappaltatore, nei confronti dei lavoratori rispetto a trattamenti retributivi, contributi previdenziali e premi assicurativi. Restano fuori le sanzioni civili, di cui risponde soltanto il responsabile dell'inadempimento.

La nuova patente a crediti, di cui si parla da anni, perché si applica solo in edilizia?

Stiamo parlando di una previsione del Testo Unico 81, e di una esplicita e forte richiesta dei sindacati fin dal 2021, mai attuata. È un meccanismo che analizza gli infortuni, impedendo il reiterarsi di situazioni non virtuose. Introdurlo è un atto di coraggio. È anche un modo concreto per spingere tutti a prestare attenzione al rispetto delle regole, specialmente nel settore edile dove è stata registrata una particolare debolezza del sistema. In futuro sarà esteso ad altri settori ad alto rischio. Sono pronta ad accogliere proposte migliorative che rendano lo strumento ancora più efficace e aiutino a qualificare le imprese. La patente a crediti sarà digitale, rilasciata dall'Inl, obbligatoria per le imprese a eccezione di quelle che hanno la qualificazione SOA, e per i lavoratori autonomi attivi nei cantieri temporanei o mobili, il che significa in tutti i cantieri. Il nostro obiettivo è rendere lo strumento generale, specie in settori che prevedono il contemporaneo svolgimento di più fasi di lavoro.

Quali le novità in tema di Durr?

L'intervento vuole incentivare le aziende sane. L'esperienza ci ha insegnato che il sistema della perdita dei benefici e il ritardo burocratico nel rilascio del Durr creano danni incalcolabili al sistema economico nazionale. La strada non può essere questa. Serve, invece, una proporzionalità tra violazione e sanzione: se regolarizzano nei termini, i datori di lavoro mantengono il diritto ai benefici sia normativi che contributivi. Questo significa salvaguardare l'operatività delle imprese e i posti di lavoro. Se però l'inadempimento risulta insanabile, i benefici saranno recuperati.

Uno dei punti deboli del sistema dei controlli è rappresentato dalla carenza di ispettori: nel complesso tra Inl, nucleo specifico dei carabinieri, Inps e Inail quante assunzioni arriveranno e che obiettivo vi ponete sul versante del numero dei controlli?

Il numero degli ispettori, e delle ispezioni, sono stati sempre scarsi in rapporto al numero delle imprese. Stiamo cercando di sopprimere a questa carenza antica cercando anche di dotare gli ispettori degli strumenti per svolgere al meglio il loro lavoro. Non è solo una questione di numeri. Ma già con gli oltre 800 ispettori inseriti nel 2023, puntiamo a un aumento del 40% dei controlli nel 2024. Stiamo poi valutando, insieme al ministero della Funzione



Il ministro. Marina Elvira Calderone, ministro del Lavoro e delle politiche sociali

La fotografia

GLI ISPETTORI COORDINATI DALL'INL

	2022	2023
Personale in forza	3.983	4.768
Ispettori civili Inl	2.412	3.222
di cui tecnici	215	877
Ispettori Inps	884	828
Ispettori Inail	210	200
Militari dell'Arma	477	518

ASSUNZIONI

Effettuate nel 2023	677	198
875	Tecnici	Ordinari
Nuove assunzioni previste	466	250
766	50	

Proroga al 31 dicembre 2025 delle facoltà assunzionali già previste

Autorizz. all'assunzione a tempo indeterminato nell'area della vigilanza tecnica

Rafforzamento del contingente del Nucleo Carabinieri per la tutela del lavoro

LE ATTIVITÀ ISPETTIVE

	2022	2023	2023/2022
Controlli effettuati	63.571	81.436	28%
salute e sicurezza sul lavoro	17.035	20.755	22%
Indice di irregolarità riscontr.	66,60%	69,90%	3,30%
Vigilanza ordinaria	61,10%	63,90%	2,80%
Salute e sicurezza	82,50%	85%	2,50%

PATENTE A CREDITI
Per ora cominciamo con l'edilizia ma in futuro sarà estesa anche ad altri settori ad alto rischio

AMMORTIZZATORI
L'ammortizzatore unico emergenziale ritengo sia uno strumento da rendere strutturale per i settori in difficoltà

CONTROLLI
I 766 ingressi di ispettori accordati dal Dl Pnrr dovrebbero avvicinarci all'obiettivo del raddoppio dei controlli

Publica, la possibilità di un reclutamento straordinario sui ruoli tecnici dell'ispettorato, che presenta però delle criticità rispetto alla classificazione contrattuale. Nel frattempo, gli ulteriori 766 ingressi accordati con il Dl Pnrr dovrebbero avvicinarci al nostro obiettivo di raddoppiare i controlli. Oltre al progressivo miglioramento della capacità d'intelligenza dell'ispettorato per ispezioni mirate, diamo così maggiore sostanza alla vigilanza per il contrasto delle irregolarità.

Volto pagina, sulle politiche attive state coinvolgendo concretamente le agenzie per il lavoro e i fondi interprofessionali per favorire l'occupabilità?
Puntiamo a creare occupazione, non sussidi passivi. Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, con i loro effetti sul mondo del lavoro, ne sono una testimonianza: fanno dialogare due mondi, sfruttando anche le potenzialità della tecnologia, per accompagnare o riaccompagnare le persone nel sistema socio-lavorativo. Un meccanismo perfezionabile con interventi sui territori, sull'efficacia dei corsi e la classificazione dei beneficiari dopo la fase di assessment. L'esempio è

dato dalla revisione del Programma GOL: entro fine mese, invieremo il programma definitivo delle modifiche alla Commissione Europea, condividendolo con le Regioni. Quanto alle agenzie, in questo cambio di paradigma sono finalmente coinvolte, anche se per il momento su politiche specifiche. L'intenzione è quella di ampliare l'impiego, anche in vista del prossimo periodo di programmazione europea e delle varie tipologie di fondi disponibili. Per quelli interprofessionali, è tempo di confronto sugli aspetti da potenziare dopo la gestione di progetti importanti come il Fondo Nuove Competenze. Il loro supporto è ipotizzabile su forme di politica attiva che vanno oltre l'aspetto puramente formativo.

Quali sono le ragioni che vi hanno spinto a sopprimere Anpal, l'agenzia indipendente creata nel 2015, e a riportare le politiche attive sotto il ministero del Lavoro?

Abbiamo solo posto rimedio a una situazione di sostanziale stallo che abbiamo trovato, senza penalizzare l'intero sistema. La nascita di Sviluppo Lavoro Italia e l'introduzione del sistema misto pubblico-privato costituiscono le basi per la nuova stagione delle politiche attive. Che sono fondamentali per fare sì che i cambiamenti nel mondo del lavoro vadano in parallelo con l'aggiornamento delle competenze, sia di chi deve entrare nel mondo del lavoro sia di chi, senza upskilling e reskilling, rischia di finire ai margini. Nel 2015, quando è nata l'Anpal, l'obiettivo era quello di unificare le politiche del lavoro superando il regime concorrente Stato/Regioni e le difficoltà operative. Le sono stati affidati la gran parte dei Fondi europei destinati proprio alle politiche del lavoro. Ma il risultato negativo del referendum del 2016 ha reso impossibile raggiungere il fine statutario. Per questo abbiamo scelto di far rientrare le competenze prima affidate ad Anpal e Anpal Servizi tra le funzioni ministeriali, così abbiamo un solo interlocutore per disegnare le politiche del lavoro, che potrà contare sulla propria agenzia in house per l'attuazione nei territori.

Dopo l'esperienza positiva dell'ammortizzatore unico emergenziale per le aree colpite da terremoti e alluvioni, pensate di estendere questo strumento a settori in difficoltà?

L'ammortizzatore unico emergenziale è un intervento maturato attraverso le esperienze passate. Ci sono momenti in cui si deve fare fronte a fenomeni (naturali o sanitari) da cui discende una richiesta di sostegno al reddito con causale univoca, in cui l'attivazione delle complesse e giustificate procedure previste nelle altre tipologie di intervento rappresenta una sovrastruttura inutile. Fosse stato adottato sin dalla pandemia, non avremmo avuto le difficoltà e i ritardi registrati. Per questo credo sia uno strumento da rendere strutturale. Le sollecitazioni in tal senso che ho ricevuto in alcuni recenti incontri con le parti sociali confermano che questa può essere una risposta nella direzione della semplificazione burocratica.

L'11 marzo si chiude la finestra per gli emendamenti al Collegato Lavoro: ci sono margini per migliorare l'impianto normativo?
Il disegno di legge ora all'esame del Parlamento va letto in continuità con il provvedimento approvato il 1° maggio 2023, con cui abbiamo aperto una riflessione profonda sul mondo del lavoro. Il Ddl contiene nella sua stesura, ulteriori miglioramenti del sistema rispetto alla semplificazione delle procedure e all'armonizzazione normativa. Un esempio è la previsione che l'abbandono del posto di lavoro oltre un certo numero di giorni coincida con le dimissioni volontarie. Una norma che considero di civiltà giuridica. Finora questo comportamento non valeva come "dimissioni per fatti concludenti" e l'eventuale licenziamento comportava il ticket per l'azienda e l'accesso alla Naspi per il lavoratore, con il rischio di fenomeni distorsivi.

LEGACOOP-IPSO

Parità di genere lontana per il 63% delle donne

L'Italia è ancora lontana dal raggiungimento della parità di genere. Per 5 italiani su 10 l'attuale livello di parità di genere è insufficiente, per quasi 3 (il 28%) è sufficiente e solo per circa 2 (il 23%) è buono. Più netti i giudizi negativi delle donne, sul livello di parità di genere (63%), sulla parità di retribuzione (71%), sui servizi pubblici per facilitare la conciliazione vita-lavoro (69%), sulla libertà di interrompere una relazione senza temere conseguenze (65%), sulla sicurezza nella vita quotidiana (63%). Lo rileva il report Fragilità "Osservatorio sulla parità di genere", elaborato dall'Area Studi Legacoop e da Ipsos.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA