

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

ADAPT

Filo diretto con il Centro Marco Biagi/8 Discriminazioni, l'esperienza inglese

L'ESPERIENZA del Regno Unito nel panorama europeo si segnala da tempo per l'attenzione specifica rivolta alle politiche di promozione dell'invecchiamento attivo e al contrasto alle discriminazioni fondate sull'età, recependo così le indicazioni di fonte comunitaria. Effettivamente, già nel corso 2005, si registra un significativo superamento di quella soglia occupazionale del 50%, riferita a soggetti appartenenti alla fascia compresa fra 55 e 64 anni, che l'agenda di Lisbona aveva fissato come obiettivo per il 2010 e che molti Stati membri, compresa l'Italia, sono ancora ben lontani dal raggiungere. Sul fronte delle discriminazioni legate al fattore età - dopo una prima bozza pubblicata nel luglio 2005 nel corpo del documento di consultazione *Coming on Age* -, il 1° ottobre dello scorso anno sono entrate in vigore le disposizioni di implementazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, le Age Regulations del 2006. Anche prima dell'introduzione del provvedimento in esame erano intervenuti numerosi tentativi per contrastare queste ipotesi di condotta discriminatoria, di carattere però volontaristico. Si segnala in particolare il *Code of Practice on Age Diversity in Employment* del 1999, aggiornato nel 2002 e frutto di una complessa prassi di consultazione che il governo laburista aveva avviato sin dal 1997. Una forma di protezione specifica si poteva inoltre rintracciare nei singoli interventi delle disposizioni speciali in materia di lavoro (principalmente la legislazione contro i licenziamenti illegittimi) e per effetto di una certa prassi sviluppatasi nell'interpretazione delle clausole contrattuali orientata ad evitare ingiuste disparità di trattamento fra soggetti appartenenti a età diverse. Copertura certamente insufficiente, ma significativa di un particolare e precoce interesse per fenomeni il cui disvalore è invece diffusamente avvertito - secondo una visione fortemente stereotipata che trova riscontro anche in recenti rilevazioni empiriche condotte proprio nel Regno Unito - come meno opprimente rispetto ad altri più ampiamente indagati (in particolare, quelli relativi alla dimensione di genere o all'appartenenza razziale o etnica).

Le *Age Regulations* muovono dalla distinzione tra discriminazioni "dirette" ed "indirette" e considerano il lavoro dipendente in ogni sua fase, compreso l'accesso al mondo del lavoro, la formazione professionale, lo sviluppo della carriera ed il momento della cessazione del rapporto. Non solo. Oggetto di considerazione specifica sono anche le agenzie per l'impiego con riferimento alla triangolazione del rapporto di lavoro. Il provvedimento, inoltre, impone al datore di lavoro alcuni obblighi specifici, fra cui quello di prendere obbligatoriamente in considerazione l'opzione del lavoratore per la prosecuzione del rapporto oltre la soglia dell'età pensionabile e di attivare procedure di informazione nei confronti del personale con l'approssimarsi della data di pensionamento. Quanto alle tutele sono predisposti in favore delle vittime delle condotte discriminatorie rimedi giuridici specifici di carattere sia risarcitorio che ripristinatorio.

L'apparato individuato dalle Age Regulations presenta, tuttavia, alcuni aspetti non del tutto soddisfacenti. In particolare, la disciplina in questione ha un ambito di applicazione limitato al solo contesto lavorativo - diversamente da quanto accade con riferimento ad altri interventi di diritto antidiscriminatorio -, mentre restano esclusi altri importanti settori (si pensi alla fornitura di beni e servizi) parimenti idonei a costituire terreno fertile per condotte illegittime. Proprio nella direzione di estendere il campo di applicazione della disciplina in esame si sta muovendo l'azione, decisa, di gruppi di attivisti particolarmente impegnati sul fronte della lotta a questa ipotesi di discriminazione (*Age Concern e Help the Aged*). Inoltre rimane la questione della apertura del provvedimento tanto ad una ipotesi generale di giustificazione oggettiva della condotta discriminatoria, ove questa sia intesa come "un mezzo proporzionato per il raggiungimento di uno scopo legittimo", quanto a eccezioni specifiche al divieto generale di discriminazione per età. Si tratta, ad ogni modo, di aspetti critici - prontamente segnalati dalla dottrina più attenta, che non ha mancato di suggerire ipotesi di riforma - i quali non mutano un giudizio di fondo complessivamente favorevole sulle disposizioni in esame.

Approfondimenti - La documentazione richiamata nell'articolo che precede può essere consultata in www.fmb.unimore.it, sezione riservata all'Indice A-Z, voce Discriminazioni. Per un inquadramento teorico dei temi affrontati nell'articolo si segnala la sezione ricerche Età e invecchiamento nella vita lavorativa pubblicata in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, n. 4.

Lisa Amoriello

a cura di Adapt - Fondazione Marco Biagi,
Scuola internazionale di Alta formazione
in Relazioni industriali e di lavoro



RICERCA, DA QUELLA INDUSTRIALE 20 MILA POSTI LAVORO AL SUD

"Dalla ricerca industriale applicata sarebbe possibile ricavare 20 mila posti di lavoro nuovi in Calabria in cinque anni: noi stiamo amplificando le conoscenze spetterà poi alle istituzioni ed agli imprenditori intervenire". E' quanto afferma in una nota il direttore della facoltà di Farmacia dell'Unical e coordinatore dei master in tossicologia, cosmetica e ricerca, **Francesco Menichini**. "Abbiamo - ha aggiunto - le grandi risorse naturali da offrire alle industrie farmaceutiche e cosmetiche. E' un'occasione da sfruttare insieme ai fondi comunitari europei, senza distrazioni".

Indagine Monster: piace al Centro-Nord. Il modello emiliano

Lavoro, cresce interesse per il contratto part-time

IL CONTRATTO part-time piace, soprattutto al Centro-Nord, in particolare in Emilia-Romagna, alle donne e ai componenti di famiglie con figli. Questo è il quadro che emerge da una recente analisi fatta sull'argomento da **Monster.it**, società specializzata nelle risorse umane ed in particolare sulla selezione di personale on-line. L'indagine rileva, in particolare, un differente approccio alla materia da parte delle diverse Regioni e anche l'esistenza di un vero e proprio modello emiliano-romagnolo per quanto riguarda l'uso nelle realtà lavorative del territorio di questa fattispecie contrattuale. Dal punto di vista dell'identikit dei maggiori fruitori di questa tipologia, l'indagine Monster individua certamente le donne, anche per ragioni legate al compatibilità del lavoro con gli impegni familiari ed ai genitori, più in generale, che lavorano ed hanno figli, magari di età inferiori ai tre anni di età. Proprio verso questi sog-

getti, indica l'indagine targata Monster, si indirizzano gli aiuti emiliano-romagnoli. Se i primi progetti dedicati all'incentivo dell'uso del part time in azienda a livello territoriale risalgono al 1998, le formule utilizzate sono molteplici: si va da un contributo economico garantito a quei genitori che fanno la scelta di ridurre il proprio orario lavorativo per dedicarsi di più alla famiglia, per arrivare fino ad incentivi delle più vari forme di altre forme di flessibilità lavorativa; job sharing, e telelavoro su tutte. Per restare al modello emiliano-romagnolo, ad esempio, un'altra possibilità su cui è possibile contare riguarda una diversa organizzazione del lavoro, modalità introdotta livello legislativo da quasi 5 anni, che consente di cumulare i contributi economici già previsti in aiuto dei nuclei familiari, con il diritto a rientrare sul posto di lavoro, una volta compiuto il primo anno di vita, ad un orario ridotto rispetto a quello pre-

cedentemente applicato. Del resto, se a livello numerico anche l'ultima rilevazione Cnel ha evidenziato l'importanza e l'impatto che l'incremento dell'occupazione femminile ha avuto su quella complessiva nell'anno appena trascorso, anche il recente accordo sul welfare del 23 luglio ha ribadito l'importanza di incentivare forme contrattuali come il part-time. In particolare per quanto riguarda la modalità lunga, maggiormente sostenibile per le realtà imprenditoriali e ampiamente positiva anche per i lavoratori, specie le donne. Si possono leggere in questo senso, allora, gli interventi chiesti in particolare dalla Cisl proprio sull'utilizzo del part time e il sistema degli incentivi legati alle forme di flessibilità e la legge 53. Per il sindacato, tuttavia, resta la necessità di "porre attenzione alla fase attuativa per tradurre gli obiettivi condivisi in interventi concreti".

G.Ga.

Borse ai giovani per entrare in azienda

NUOVE possibilità in arrivo per l'incontro tra giovani e imprese direttamente sul territorio. La notizia ci arriva dal sistema d'incrocio della **Borsa Lavoro**, predisposto ed implementato nei suoi servizi dal ministero di via Veneto. L'ultima novità coinvolge sia laureati, diplomati e appartenenti alle categorie svantaggiate del mercato del lavoro nazionale e locale (giovani, donne, disabili) che vogliono entrare in azienda dalla porta principale e con la possibilità di fare formazione garantendosi uno "stipendio" minimo anche se per un periodo limitato di tempo.

La novità è questa e riguarda, in particolare, il Centro Italia anche se potrebbe presto presto estendersi ad altre realtà territoriali: il ministero del Lavoro ha fatto sapere che c'è ancora poco tempo, (fino al 21 settembre) per presentare domanda per le borse lavoro 2007, importante opportunità offerta dal ministero del Lavoro in collaborazione con la provincia di Frosinone e l'Agenzia Frosinone Formazione.

Cosa prevede, in particolare, il "pacchetto lavoro"? Si tratta di un sistema complessivo di tre bandi proposti e rivolti, rispettivamente, a 180 laureati, 450 diplomati e 50 appartenenti alle categorie svantaggiate. La borsa lavoro attivata consiste in un percorso formativo retribuito di circa quattro mesi da svol-

gere all'interno di un'azienda che, al termine dello stage, può anche decidere di assumere stabilmente, anche grazie ad un sistema di incentivi il borsista. Per la partecipazione ai bandi non è previsto un limite di età ma è necessario che i candidati rispondano ai requisiti richiesti. Devono, inoltre, farsi carico della ricerca dell'impresa presso la quale svolgere il periodo di attività. L'impegno richiesto è di otto ore giornaliere e l'attività in azienda sarà preceduta da un periodo di formazione in aula. Lo strumento delle borse lavoro, proposto con successo per il terzo anno consecutivo dalla provincia di Frosinone, si è rivelato molto prezioso per favorire l'incontro tra domanda e offerta, dal momento che risponde sia alla esigenza di chi è alla ricerca di un'esperienza lavorativa, sia ai bisogni delle aziende che preferiscono reclutare, sul territorio, le risorse umane di cui necessitano. Per scaricare i bandi è sufficiente collegarsi al sito www.frosinone-formazione.it, mentre il numero telefonico 0775-871828 è a disposizione per chiunque avesse bisogno di chiarimenti. Sempre restando ai recenti dati forniti dal ministero del Lavoro e dalla sua Agenzia tecnica **Italia**

*700 tra laureati e diplomati
potranno contare per quattro mesi
su uno stipendio e formazione.
Incentivi alle imprese che assumono*

Lavoro, rispetto ai risultati ottenuti nell'impiego/reimpiego di giovani e lavoratori, anche appartenenti alle categorie svantaggiate, si evidenzia come, nella sola Liguria siano oltre 700 gli inserimenti positivi in azienda. Numeri alla mano, si scopre così che un risultato positivo si è avuto in 56 casi su 100 e che in 43 su 100 il rapporto di lavoro attivato tra le parti è uno di tipo indeterminato. Le tipologie di bonus di 5 mila euro ciascuno hanno riguardato oltre 140 realtà produttive.

G.Ga.