

## SPI CGIL

## Rilanciare i Piani di zona



— A dieci anni dalla legge 328/2000 i risultati delle esperienze attivate nei Piani di zona mostrano diversi territoriali marcati, sia nell'organizzazione delle attività, sia nelle dotazioni finanziarie. Al Sud, mediamente, il Pdz gestisce risorse pari al 40% di un Piano attivato nelle regioni del Nord e circa il 60% degli organismi attivati nelle aree territoriali del Centro. Questi i principali risultati dell'indagine realizzata dallo Spi CGIL, su un campione di 118 Pdz rappresentativi del territorio nazionale e sui bilanci dei Comuni con popolazione superiore ai 30mila abitanti. Le attività più frequenti all'interno dei Pdz sono, nell'ordine: gli interventi di promozione sociale, i servizi domiciliari, l'erogazione di sussidi economici e i trasferimenti monetari, gli interventi per contrastare le emergenze sociali. Gli interventi prioritari effettuati: aree famiglia, anziani, minori, seguite dall'area della salute e infine dall'area dell'inclusione. In numerosi Pdz gli interventi domiciliari risultano prevalenti, in termini del numero di azioni previste e della quota di risorse da essi assorbite.

In linea generale, il Pdz ha promosso:

- il perseguimento di obiettivi di promozione sociale (legge 328/2000) e di prevenzione dal disagio;
- l'ampliamento e la diversificazione degli interventi sociali;
- la collaborazione istituzionale aperta ai soggetti del Terzo settore;

- lo sviluppo degli interventi di domiciliarità (nei confronti di anziani, disabili e minori);
- la realizzazione di esperienze di rendicontazione sociale e di bilancio partecipativo.

Il Pdz si è dimostrato poco incisivo nel contrastare le nuove povertà. Risultano inoltre inadeguati gli sforzi verso l'integrazione tra sistema sociale e servizi per l'occupazione, l'istruzione e la formazione. Per quanto riguarda l'integrazione delle risorse umane e finanziarie solo il 18% dei Piani di zona potenzia questa area. Un risultato positivo arriva dall'esperienza del Piano regolatore sociale (Genova, Roma). Circa il 63% delle risorse hanno riguardato servizi che ricadono nella voce di bilancio: assistenza, beneficenza pubblica e servizi diversi alla persona. Circa il 20%, invece, riguarda Asili nido, servizi per l'infanzia e per i minori. La restante quota percentuale riguarda i settori delle case di riposo e delle altre strutture residenziali. I servizi esternalizzati riguardano una parte consistente della gestione dei servizi domiciliari semiresidenziali e residenziali. Nel 2008, il fenomeno risulta più marcato nell'area del Centro Nord, in special modo nel Nord-Ovest. Nel Sud solamente un comune ogni 17 ricorre all'esternalizzazione delle funzioni sociali. I costi di gestione del servizio o dell'attività del soggetto esterno risultano essere oltre 551 milioni di euro. Di questi oltre 400 milioni sono concentrati nel Nord Italia. I ricavi della gestione dei servizi affidati ammontano a 561 milioni di euro, per un "utile" di quasi 10 milioni di euro.

CELINA CESARI - SEGRETARIO NAZIONALE SPI CGIL

## INCA CGIL

## Diritti dei genitori



— Il percorso di completa parificazione dei diritti dei genitori adottivi e affidatari, nazionali e internazionali, a quelli dei padri e delle madri biologiche, è iniziato con il Testo Unico per la tutela della maternità e paternità, dlgs 151/2001, che ha dedicato particolare cura alla maternità e paternità "elettiva" mettendo in luce l'importanza sociale di questa scelta. Il cammino legislativo è proseguito con la Finanziaria per il 2008, l.244/2007, che ha modificato il Testo Unico in senso positivo. La Finanziaria ha, infatti, previsto un periodo di congedo obbligatorio per maternità adottiva di cinque mesi, pari a quello per maternità biologica. Nel Testo Unico, il congedo obbligatorio per adozione era ancora di tre mesi dalla data di ingresso in famiglia, perché venivano esclusi gli ultimi due mesi di gestazione nella maternità biologica, cioè il periodo pre-parto. Inoltre, per le adozioni internazionali, il congedo di maternità obbligatorio può adesso essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per i primi incontri e per gli adempimenti relativi alle procedure.

Con il decreto 5/2010 viene fatto un ulteriore passo avanti. Viene approvato, infatti, l'ampliamento del divieto di licenziamento per i genitori lavoratori che debbano recarsi all'estero per incontrare il minore da adottare. Per le adozioni internazionali, l.184/83 e successive modificazioni, il Testo Unico prevede ora la sospensione del divieto di licenziamento dal momento della proposta di incontro con il minore, oppure dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero "per ricevere la proposta di abbinamento". La recentissima direttiva 2010/18/UE sui congedi parentali, non a caso approvata l'8 marzo 2010, che deve essere recepita entro due anni dalla legislazione italiana, introduce nuove possibilità anche in tema di adozioni, argomento molto sentito nel contesto europeo.

MARINA BONI

INCA NAZIONALE



## SISTEMA SERVIZI

## Le "clausole flessibili ed elastiche" nei contratti di lavoro a part time

— Vengono definite clausole elastiche quelle che prevedono il diritto del datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione lavorativa nei casi di lavoro a tempo parziale (part time verticale).

Le clausole elastiche, che regolano il lavoro supplementare, si possono applicare solo se sono previste dai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. Nei contratti debbono essere specificate le condizioni e le modalità con le quali il datore può modificare o incrementare l'orario di lavoro, e il limite massimo di tale aumento.

Le modifiche dell'orario di lavoro nel part time verticale devono essere precedute da un preavviso, che la legge indica in cinque giorni lavorativi, salvo diversi accordi. In questi casi sono

anche previste "specifiche compensazioni", la cui forma e la cui entità deve essere stabilita dalla contrattazione collettiva. In ogni caso, perché al lavoratore si applichino tali clausole, è necessario il consenso scritto del lavoratore che, per stipulare il patto con il datore di lavoro, può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale. L'eventuale applicazione di "clausole elastiche" senza il consenso del lavoratore, o al di fuori dei limiti legali o contrattuali, comporta il diritto del lavoratore a un risarcimento del danno.

L'attuale legislazione consente al datore di lavoro di ricorrere ampiamente al lavoro supplementare, purché siano rispettate le norme che lo regolano. Per lavoro supplementare si intende quello reso in aggiunta all'orario (ridotto) di lavoro concordato ma entro i li-

miti dell'orario a tempo pieno; quindi riguarda solo il part time orizzontale, dal momento che nel part time verticale l'orario di lavoro giornaliero è già a tempo pieno.

Anche per l'effettuazione del lavoro supplementare è richiesto il consenso del lavoratore "ove non sia previsto e regolamentato dal contratto collettivo"; il che significa che la libertà del lavoratore è in realtà condizionata da quello che stabiliscono i ccnl che, entro certi limiti, possono rendere obbligatorie prestazioni supplementari.

D'altra parte è la contrattazione collettiva a fissare il numero massimo di ore supplementari effettuabili nel corso dell'anno e della singola giornata. Ai contratti collettivi è demandato anche il compito di individuare le ragioni oggettive che giustificano l'utilizzo del la-

voro supplementare. Se si dà il caso di un superamento del numero massimo di ore di lavoro supplementare, previsto dal contratto, è lo stesso contratto a stabilire quali saranno le conseguenze per il datore di lavoro.

Sono sempre i contratti, infine, a stabilire una maggiorazione della retribuzione per le ore di lavoro supplementare prestate, una sorta di forfetizzazione dell'incidenza della retribuzione corrisposta per le ore svolte in più sugli istituti retributivi indiretti (ferie, festività, Tfr ecc.).

FRANCO RUSSO

COORDINAMENTO NAZIONALE UVL  
SISTEMA SERVIZI CGIL NAZIONALE

PER PORRE QUESITI IN MATERIA  
DI RAPPORTI E CONTRATTI DI LAVORO  
RIVOLGERSI AL SERVIZIO DI CONSULENZA  
ON LINE DELLA CGIL "INFOSERVICE"