

a cura di Manageritalia

## CNEL: RAPPORTO SULLA SPESA SOCIALE IN ITALIA

“Nel 2019, la spesa per i servizi sociali nel nostro Paese è stata pari allo 0,42% del Pil, arrivando a 0,7% con le compartecipazioni degli utenti e del servizio sanitario nazionale (Ssn). Il dato è soltanto un terzo di quanto impegnano i bilanci di altri paesi europei (2,1-2,2% di media)”. Sono alcuni dei dati che emergono dal Rapporto “I servizi sociali territoriali: un’analisi per territorio provinciale”, redatto dall’Osservatorio nazionale sui servizi sociali territoriali del Cnel, realizzato in collaborazione con Istat sul database informativo 2018 e i trend di spesa 2019.

Si evidenzia anche come siano ancora grandi le differenze territoriali, che

“non sembrano però seguire un pattern Nord-Sud: la spesa sociale provinciale per abitante dei Comuni singoli e associati al netto della compartecipazione degli utenti e del Ssn è stata di 583 euro per Bolzano e solo 6 euro per Vibo Valentia. La regione più performante è la Sardegna, con ben 4 province nelle prime 10 posizioni: Oristano (290), Cagliari (258), Sassari (254) e il Sud Sardegna (239). La peggiore è la Calabria, con tutte le province nelle ultime 5 posizioni e una spesa pro capite che non supera i 25 euro”.

Le prime analisi relative al 2019 confermano un trend di spesa sociale positivo

al netto delle compartecipazioni, pari a +0,48%, passando così da 7,472 miliardi di euro a 7,508 miliardi di euro (+35,9 milioni).

Le aree di intervento che assorbono la maggior parte della spesa sociale sono tre: famiglia e minori, disabili, anziani. Nel 2018 per la prima si spesero circa 2,8 miliardi di euro, pari al 37,9% della spesa dei Comuni; per la seconda circa 2 miliardi, pari al 26,8%; per la terza circa 1,3 miliardi, pari al 17,2%. Le spese per l’assistenza domiciliare risultano modeste: meno della metà di quella complessiva investita per l’area anziani e meno di 1/6 per l’area disabili.



<https://bit.ly/Rapp-Cnel-Serv-Soc-2022>

## MOBILITY MANAGER: TAVOLO TECNICO AL MIMS

Per migliorare le attività dei mobility manager e avviare un lavoro di coordinamento è istituito presso il ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili un tavolo tecnico che ha avuto la sua prima riunione a metà settembre, a cui è affidato, tra l’altro, il compito di definire le linee guida, con particolare riferimento ai mobility manager di area.

A metà settembre si è tenuta la prima riunione del tavolo tecnico sul mobility manager. Questa figura, istituita per favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane riducendo l’uso dell’auto privata, programmando gli spostamenti casa-lavoro e promuovendo soluzioni di mobilità sostenibili, è diventata operativa a maggio 2021. Dopo oltre un anno si è quindi ritenuto opportuno svolgere un’analisi per valutare le procedure attivate e apportare eventuali miglioramenti, anche normativi, per rafforzare e rendere più incisive le sue funzioni operative.

Il tavolo tecnico è chiamato a svolgere attività finalizzate a: consolidare la rete dei mobility manager d’area e promuovere uno scambio di buone pratiche; indicare nuove proposte normative per renderne più efficace e uniforme le azioni sul territorio nazionale; collaborare con l’Osservatorio sul Trasporto pubblico locale presso il Mims per predisporre model-

li di elaborazione digitale utili ad assicurare un’attività minima uniforme dei mobility manager d’area e dei mobility manager, aziendali e scolastici; proporre analisi e studi relativi allo svolgimento delle attività a livello urbano e metropolitano; supportare il ruolo del mobility manager d’area nella definizione e implementazione delle politiche di mobilità locale sostenibile.

Nel corso della riunione, convocata per condividere obiettivi e modalità operative e programmare le attività del primo anno di lavoro, il ministro Giovannini è intervenuto sottolineando la funzione essenziale del mobility manager nel fornire indicazioni sulle nuove iniziative nei servizi del trasporto pubblico locale che possono essere considerate per l’assegnazione della quota di risorse del Fondo Tpl, che viene attribuita ai progetti innovativi e non in base alla spesa storica. Il ministro ha quindi svolto una riflessione sull’importanza dei dati per organizzare al meglio i servizi di mobilità nei centri urbani e ha infine sottolineato che la piattaforma Pnrr Academy del ministero, sviluppata insieme alla Scuola nazionale della pubblica amministrazione, che ha già formato migliaia di responsabili unici di progetto, potenzialmente può essere utilizzata anche per la formazione dei mobility manager.

## TAVOLO DI LAVORO SULLA CERTIFICAZIONE DI GENERE ALLE IMPRESE

A settembre si è riunito per la prima volta il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese costituito lo scorso 19 luglio. Si è discusso, tra le altre cose, dell'esame dei rapporti con l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, insediato lo scorso 7 settembre e che ha il compito di monitorare l'attuazione della Strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026. Durante la riunione sono stati analizzati lo stato di avanzamento dell'attuazione della misura del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese; le possibili aree di intervento, quali ad esempio la dimensione della disabilità; i meccanismi di incentivazione alla certificazione e l'individuazione di attività di promozione e comunicazione.

Il tavolo, ricordiamo, concorre al funzionamento del sistema di certificazione della parità di genere, misura del Pnrr a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e svolge un supporto all'Autorità politica e al Dipartimento per la valutazione dei risultati del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese e il miglioramento della sua implementazione.

Ricordiamo che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono stati forniti dal ministero delle Pari opportunità, con partico-



lare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento. La certificazione verrà rilasciata alle aziende dagli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008. Il tema del gender equity rappresenta una delle tre priorità trasversali del Pnrr in termini di inclusione sociale.

## COSA CI INSEGNA LA LEGGE TREU 25 ANNI DOPO

È stata pubblicata su Adapt n. 9/2022 una riflessione su "La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente". Una legge importante, qualche anno dopo rimodellata dalla "Legge Biagi" e che ha subito negli anni numerosi interventi di modifica, ma resta la funzione dirompente che la legge ebbe.

Quel che ci interessa sottolineare non è solo la portata innovativa della legge Treu verso la deregolamentazione

e la liberalizzazione del mercato del lavoro, ma soprattutto il metodo con cui fu concepita, perché fu preceduta da un "robusto patto sociale" (il Patto del lavoro del 1996 e prima ancora il protocollo Ciampi del 1993) che vide il coinvolgimento attivo delle parti sociali.

Ritorna, oggi come allora, l'urgenza di un coinvolgimento attivo delle parti sociali per un nuovo Statuto dei lavori che parta dal "superamento della rigida contrapposizione tra

lavoro autonomo e lavoro subordinato, dal ripensamento del modello di scuola e università, la centralità della ricerca, la crescita del mercato del lavoro delle competenze e della professionalità, la regolazione e il controllo del nuovo mercato del tempo di lavoro a basso contenuto professionale, la valorizzazione della bilateralità e del welfare occupazionale".



<https://bit.ly/Legge-Treu>