

ARTICOLO 1

Diritto al lavoro

§.1

Quadro generale dell'occupazione

La valutazione dello stato di applicazione ed osservanza della Carta Sociale Europea per il triennio 2007-2010 risulta fortemente condizionata dalla recessione economica del 2008.

Come è ormai noto, si è trattato di una crisi che ha attraversato tutto il mondo finanziario, con inevitabili ripercussioni sulle economie di tutti i Paesi e in particolare sui loro lavoratori.

Accanto alle tradizionali politiche per il lavoro, quindi, si è reso necessario adottare misure giuridico - economiche straordinarie, ancora oggi in vigore, procedendo parallelamente ad una rivisitazione strutturale del mercato del lavoro, che sia in grado non solo di tamponare l'emergenza, ma di realizzare un insieme di relazioni, strumenti e ruoli che scongiurino il ripresentarsi di situazioni analoghe o che siano in grado di controllarne gli effetti, attraverso una rigorosa attività previsionale.

L'impegno dell'Italia è andato proprio in questa direzione, iniziando a registrare già i primi risultati positivi alla fine del 2010.

Il trend positivo segnato tra il 2007 e il 2008 si è arrestato a partire dalla fine del 2008. I dati per il 2009 e il 2010, infatti, hanno registrato un calo dell'occupazione, rispettivamente di - 1,25 punti e - 0,59 assestando il valore nel 2010 al 56,89%. Sebbene per entrambi gli anni di riferimento il calo di occupazione delle donne sia stato di molto inferiore a quello degli uomini, il *gap* tra i due universi rimane ancora molto elevato, con una percentuale di lavoratori uomini maggiore di 21,53 punti rispetto alle donne (anno 2010. Tasso di occupazione maschile 67,68%, femminile 46,14% - *Fonte ISTAT*). (v. allegati 1 e 2)

L'andamento della disoccupazione ha subito un progressivo incremento nell'evoluzione della crisi, aumentando di 1,1 punti nel 2009, raggiungendo l'8,4% del 2010. Un dato importante però è che dopo una prima fase di caduta repentina, il ritmo si è ridotto, passando da 1,3 punti a 0,4 nel 2010. Un focus su questo dato, ci ha permesso di evidenziare come il fenomeno della disoccupazione interessi ben il 9,7% della popolazione femminile a fronte di una percentuale di disoccupati maschi del 7,6%. Una differenza che fa rientrare le donne nella categoria di soggetti deboli del mercato del lavoro, accanto ai giovani.

Senza dubbio in un simile scenario la flessibilità ha rappresentato una importante risorsa per tentare di contenere gli effetti delle crisi. In effetti, se da un lato i contratti a tempo pieno sono diminuiti, dalle rilevazioni emerge un seppur lieve incremento, ma

generalizzato in tutto il territorio, dei contratti a part-time, che ha riguardato sia gli uomini, che le donne.

Giovani

La portata della crisi economica appare in tutta la sua gravità, se si focalizza l'attenzione sulla situazione occupazionale dei giovani tra i 15-24, in assoluto i più penalizzati.

Tra il 2007 e il 2008 il tasso di occupazione si è mantenuto costante intorno al 24%, ma a partire dal 2009 ha iniziato a diminuire, fino al 20,50% del 2010, mentre nel periodo di riferimento la disoccupazione dei giovani tra i 15-24 anni è aumentata di 8,4 punti, raggiungendo il 28,7%. (v. allegato 2)

Parallelamente alla riduzione del tasso di occupazione giovanile, la forza lavoro in possesso di un titolo di studio superiore o universitario si è mostrata maggiormente in grado di resistere ai colpi della crisi, facendo registrare solo rispettivamente al Centro e al Sud un calo del numero degli occupati, ma evidenziando una costante maggiore istruzione della componente femminile.

Per realizzare quanto previsto dalla strategia di EUROPA 2020 varato dal Consiglio Europeo all'indomani della crisi internazionale, i Ministri Sacconi (MLPS) e Gelmini (MIUR) hanno messo a punto il *Piano d'azione per l'occupabilità dei giovani* che rientra nella più ampia Strategia Italia 2020, che propone, per fare fronte alla crisi e per rilanciare l'occupabilità giovanile, una ristrutturazione dell'impianto formativo italiano, che passi non solo dalla istruzione tradizionale, ma che veda nell'esperienza lavorativa, nel tirocinio e nell'apprendistato un momento importante per formare professionalità.¹ Nello specifico, il piano si articola in sei punti orientati alla costruzione di un nuovo e più integrato rapporto tra sistema formativo e mondo del lavoro per:

1. facilitare la transizione dalla scuola al lavoro;
2. rilanciare l'istruzione tecnico-professionale;
3. rilanciare il contratto di apprendistato;
4. ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso di studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica;
5. ripensare il ruolo della formazione universitaria;
6. aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo ed al mercato del lavoro.

¹ Vedi www.lavoro.gov.it

Inattivi

Un dato significativo è invece quello relativo al tasso di inattività. I cosiddetti NEETs (Not in Employment Education and Training), sono coloro che di fronte alla struttura magmatica del mondo del lavoro, alla difficoltà nel trovare un'occupazione, alla frustrazione per la mancata corrispondenza tra la propria formazione e il ruolo ricoperto, hanno rinunciato ad investire su sé stessi e non sono inseriti né in un contesto formativo, né in una realtà lavorativa. È quanto risulta dalle fonti ufficiali ISTAT, da cui emerge che il 37,8% della popolazione italiana compresa tra il 15-64 risulta essere inattiva, una percentuale che al Mezzogiorno supera il 49%.

Il comune denominatore di tutte le ripartizioni territoriali è la larghissima percentuale di donne, inattive nell'ambito della società civile, con picchi fino al 63%.

Occupazione femminile

Il processo di inclusione femminile nel mondo del lavoro avvenuto negli ultimi anni ha certamente prodotto un aumento del tasso di occupazione tra le donne, ma i valori raggiunti sono comunque ben lontani da quella che potrebbe definirsi una piena integrazione.

Osservando il fenomeno a livello territoriale, si nota come da Nord a Sud il tasso di occupazione femminile sia sempre minore, partendo dal 56,67% del Nord Est, al 30,50% del Mezzogiorno. Come per i giovani, anche per le donne il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità ha adottato un "Programma di Azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro"², che intende intervenire per dare un sostegno reale alla maternità e alle donne, al fine di consentire loro di poter gestire il lavoro, sempre salvaguardando la famiglia. La legge 69/2009, all'art. 38, ha modificato l'art. 9 della Legge 53/2000. In particolare, il novellato articolo così recita:

«Art. 9. - (Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro). - 1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

² Consultare il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali."

Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego" ha modificato in più punti il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, adottato con d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, rafforzando il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione, prevedendo, altresì, sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi.

Le principali novità previste dal DLgs. n. 5/2010 riguardano:

Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Modifiche sono state apportate in relazione al numero dei componenti del Comitato. Passano da cinque a sei sia i componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale sia i componenti sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In merito ai compiti del Comitato, all'art. 10 del Codice delle pari opportunità sono stati aggiunti dei punti, tra i quali si evidenziano:

- L'elaborazione di iniziative in favore del dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento.
- La promozione di azioni positive al fine di rimuovere gli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera.
- Lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.

I compiti e le funzioni delle Consigliere e Consiglieri di parità

- L'art. 15, comma 1, lett. a), del novellato Codice delle pari opportunità ha precisato che le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni svolte dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità riguardano l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, le condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché le forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.
- Dopo il comma 1 dell'art. 15 del DLgs n.198/2006 è stato introdotto il comma 1-bis che recita: *"La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro".*

Le pari opportunità nel lavoro

E' stato modificato l'art. 25 del Codice delle pari opportunità che detta i concetti di discriminazione diretta e indiretta attraverso l'aggiunta del comma 2-bis che considera discriminazione anche *"ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza,*

nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”.

Il divieto di discriminazione retributiva

Il nuovo comma 1 dell'art. 28 ha rafforzato il divieto di discriminazione retributiva già esistente precisando che *“è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale”*.

La tutela giudiziaria

In caso di condanna per comportamenti discriminatori, l'inottemperanza al decreto del giudice del lavoro non è più punita in base all'articolo 650 del Codice penale per *“inosservanza del provvedimento dell'autorità”*, bensì con l'ammenda fino a 50mila euro o con l'arresto fino a 6 mesi. Inoltre, è stato aggiunto l'art. 41- bis dal titolo *“Vittimizzazione”*; in pratica è assicurata la tutela giurisdizionale anche contro *“ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”*.

La prevenzione delle discriminazioni

E' stato aggiunto l'art. 50 bis che dispone che già in fase di contrattazione collettiva si possano *“prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale”*.

Tra le novità legislative del quadriennio di riferimento si segnalano, altresì, gli artt. 21 e 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.

- L'art. 21 della citata legge è interamente dedicato alle pari opportunità e al benessere di chi lavora nella Pubblica Amministrazione e stabilisce, tra l'altro, che ogni Pubblica Amministrazione si doti obbligatoriamente di un *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le*

discriminazioni” che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing.

- L'art. 46 della L. n. 183/2010 recita: *“Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera b), di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile; b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivare l'utilizzo; c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro; d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro; e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa; f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e lavoro; g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo; h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile; i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea; i) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere”.*

In data 1 dicembre 2009, i Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità hanno avviato **“Italia 2020 – Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro”**.

Il programma individua cinque linee di azione:

1. il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione di buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona;
2. la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
3. nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile attraverso la contrattazione di secondo livello;
4. promozione dei "lavori verdi" anche al femminile;
5. l'apertura con Bruxelles di un negoziato sulle ulteriori misure di sostegno e incentivazione dell'occupazione femminile nel Mezzogiorno a partire dal contratto di inserimento al lavoro per le donne.

Inoltre, il 30 luglio 2010, il Consiglio dei Ministri ha approvato il **Piano triennale per il lavoro "Liberare il lavoro per liberare i lavori"**, al fine di promuovere la crescita economica e l'occupazione attraverso lo sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani e alle donne. Nel Piano, le azioni in favore dell'occupazione femminile sono incentrate sull'attuazione di una politica di conciliazione attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro, per la quale è stato richiesto un avviso comune alle parti sociali, e la promozione dei servizi di cura all'infanzia con particolare riguardo ai nidi familiari.

Lavoratori anziani

L'offerta di lavoro matura, variamente identificabile dal punto di vista anagrafico, rappresenta come è noto un ampio segmento del mercato sul quale nell'ultimo ventennio sono andate concentrando una pluralità di misure ed interventi intesi ad accrescerne i livelli di partecipazione. Al riguardo, l'azione dell'Italia per rispondere delle conseguenze economiche e sociali dell'invecchiamento si è concentrata sulla riforma del mercato del lavoro e sulla riorganizzazione dei sistemi di protezione sociale. Nel primo ambito è riconoscibile una strategia complessiva che punta ad accrescere l'occupabilità e l'attivazione dei più anziani. Uno dei gruppi *target* del "contratto di inserimento" introdotto dal decreto legislativo 276/2003 è ad esempio rappresentato da soggetti con più di 50 anni di età. Più in generale, istituti come il *contratto a progetto* o il *lavoro accessorio*

rappresentano altrettanti strumenti potenzialmente utili ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro dei non più giovani, ciò mentre la liberalizzazione del cumulo tra redditi da lavoro e redditi da pensione (art. 19, decreto-legge 112/2008) si configura sia come una misura per l'occupazione sia come strumento di contrasto al lavoro sommerso.

A livello territoriale, le Regioni hanno dedicato grande importanza alle politiche per l'invecchiamento attivo: nei POR (piani operativi regionali) del Fondo Sociale Europeo (FSE) 2007-2013 sono state stanziate risorse per 298 milioni di euro per l'intero periodo. Interventi specifici per i *senior* sono previsti dai servizi per l'impiego sia in generale che con riferimento a casi di crisi occupazionale. Alcune amministrazioni regionali hanno inserito i lavoratori maturi fra le categorie sulle quali intervenire in via prioritaria nel quadro delle misure anticrisi, con particolare riguardo all'attuazione dell'Accordo siglato tra Governo e Regioni il 12 febbraio 2009 e all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga.

A livello nazionale, le misure anticrisi introdotte in via definitiva dalla legge 2/2009 prevedevano che i fondi per la formazione continua potessero essere altresì destinati a favorire interventi e misure, anche a carattere temporaneo ed eccezionale, riguardanti il sostegno al reddito per l'anno 2009. Tali misure erano volte alla tutela dei lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro e fra questi figuravano anche gli ultracinquantenni, quale categoria di lavoratori svantaggiati.

Nel periodo 2004-2009, il tasso di attività della classe 55-64 anni è cresciuto di 6 punti, arrivando al 36,3%. L'analogo andamento dei tassi di occupazione testimonia una effettiva crescita della partecipazione alla vita lavorativa. Rispetto al primo trimestre 2004, la quota di occupati ultracinquantacinquenni, nel 2009, risultava accresciuta di 5,8 punti, con un contributo maggioritario della componente femminile (+ 6,5%) rispetto a quella maschile (+ 4,9%).

Occupati per sesso, titolo di studio (al più licenza elementare) e regione (valori in migliaia)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	1.160	1.052	966	892
	femmine	516	471	418	386
	totale	1.677	1.533	1.383	1.278
Piemonte	maschi	71	70	66	58
	femmine	38	36	29	25
	totale	109	106	95	82
Valle d'Aosta	maschi	3	3	3	3
	femmine	1	1	1	1
	totale	4	4	4	4
Lombardia	maschi	168	158	139	134
	femmine	78	72	61	56
	totale	246	230	200	190
Liguria	maschi	24	21	19	18
	femmine	13	9	9	9
	totale	37	29	28	27
Trentino Alto Adige	maschi	20	19	17	16
	femmine	9	9	8	7
	totale	29	28	24	23
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	13	13	12	11
	femmine	6	6	6	5
	totale	19	19	18	16
Provincia Autonoma Trento	maschi	7	6	5	5
	femmine	3	3	2	2
	totale	10	8	6	7
Veneto	maschi	87	76	70	62
	femmine	41	35	32	27
	totale	128	111	102	89

Friuli-Venezia Giulia	maschi	16	13	13	11
	femmine	7	6	6	5
	totale	23	19	19	16
Emilia-Romagna	maschi	92	89	80	74
	femmine	47	46	43	36
	totale	139	135	124	110
Toscana	maschi	96	83	76	73
	femmine	58	47	38	43
	totale	154	130	114	116
Umbria	maschi	9	8	9	8
	femmine	9	8	7	5
	totale	18	16	15	13
Marche	maschi	30	27	23	25
	femmine	13	15	18	14
	totale	43	42	41	39
Lazio	maschi	66	54	51	55
	femmine	35	37	30	29
	totale	102	91	81	84
Abruzzo	maschi	21	19	15	13
	femmine	9	9	8	6
	totale	30	27	23	19
Molise	maschi	6	6	4	5
	femmine	3	3	3	2
	totale	9	9	7	7
Campania	maschi	129	116	99	88
	femmine	46	44	39	36
	totale	175	160	138	124
Puglia	maschi	100	92	92	85
	femmine	38	32	33	33
	totale	138	124	124	117
Basilicata	maschi	12	11	10	9
	femmine	7	5	5	5
	totale	19	17	14	14
Calabria	maschi	49	44	38	34
	femmine	20	15	11	13
	totale	69	59	49	48
Sicilia	maschi	119	109	101	92
	femmine	31	31	26	24
	totale	149	140	128	116
Sardegna	maschi	43	45	41	32
	femmine	13	10	11	11
	totale	55	55	52	43

Fonte: Istat

Occupati per sesso, titolo di studio (licenza media) e regione (valori in migliaia)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	5.115	5.075	4.884	4.754
	femmine	2.367	2.349	2.290	2.238
	totale	7.483	7.424	7.173	6.991
Piemonte	maschi	389	388	387	369
	femmine	229	234	224	213
	totale	618	622	611	582
Valle d'Aosta	maschi	14	14	13	13
	femmine	8	8	8	9
	totale	23	23	21	21
Lombardia	maschi	905	899	889	864
	femmine	474	471	472	450
	totale	1.378	1.370	1.361	1.314
Liguria	maschi	120	113	106	108
	femmine	67	57	56	63
	totale	187	170	162	172
Trentino Alto Adige	maschi	98	99	99	98
	femmine	54	56	55	52
	totale	152	155	154	150
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	60	61	61	61
	femmine	34	36	35	34
	totale	94	97	97	95
Provincia Autonoma Trento	maschi	38	38	38	37
	femmine	20	20	19	18
	totale	58	58	57	55
Veneto	maschi	443	447	429	417
	femmine	250	261	239	218
	totale	693	708	669	636
Friuli-Venezia Giulia	maschi	100	103	99	93
	femmine	63	55	58	58
	totale	164	159	157	151
Emilia-Romagna	maschi	389	388	352	348
	femmine	217	208	216	204
	totale	606	596	569	552
Toscana	maschi	339	343	330	330
	femmine	177	179	179	167
	totale	516	521	509	497
Umbria	maschi	66	68	62	59
	femmine	35	37	33	32
	totale	101	106	95	91

Marche	maschi	136	132	128	131
	femmine	73	76	71	71
	totale	209	208	200	203
Lazio	maschi	383	392	373	371
	femmine	175	165	159	173
	totale	559	557	532	544
Abruzzo	maschi	113	112	110	105
	femmine	50	50	44	43
	totale	163	162	154	147
Molise	maschi	26	26	26	24
	femmine	10	11	11	11
	totale	37	37	37	36
Campania	maschi	475	450	419	406
	femmine	136	131	120	115
	totale	611	581	539	520
Puglia	maschi	349	361	341	319
	femmine	100	102	99	106
	totale	449	463	440	425
Basilicata	maschi	47	44	41	40
	femmine	14	15	14	15
	totale	61	59	55	55
Calabria	maschi	139	133	133	127
	femmine	45	46	47	46
	totale	185	180	180	174
Sicilia	maschi	403	394	386	372
	femmine	121	119	114	114
	totale	524	513	500	486
Sardegna	maschi	181	170	160	159
	femmine	66	68	69	78
	totale	247	237	229	237

Fonte: Istat

Occupati per sesso, titolo di studio (diploma) e regione (valori in migliaia)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	5.926	5.979	6.024	6.051
	femmine	4.415	4.484	4.484	4.542
	totale	10.341	10.463	10.507	10.593
Piemonte	maschi	471	470	463	468
	femmine	384	384	402	415
	totale	854	854	865	883
Valle d'Aosta	maschi	12	12	13	13
	femmine	11	11	12	12
	totale	23	23	25	25
Lombardia	maschi	1.096	1.104	1.098	1.109
	femmine	897	892	884	895
	totale	1.993	1.996	1.983	2.003
Liguria	maschi	165	173	177	166
	femmine	141	145	141	141
	totale	306	318	318	307
Trentino Alto Adige	maschi	115	116	117	119
	femmine	97	101	105	107
	totale	211	217	221	226
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	47	47	48	50
	femmine	44	46	47	50
	totale	91	93	95	100
Provincia Autonoma Trento	maschi	67	69	69	70
	femmine	52	55	58	57
	totale	120	123	127	127
Veneto	maschi	591	597	601	619
	femmine	418	438	437	444
	totale	1.009	1.035	1.038	1.063
Friuli-Venezia Giulia	maschi	149	150	149	150
	femmine	109	114	111	113
	totale	258	264	260	264
Emilia-Romagna	maschi	476	481	495	510
	femmine	417	432	420	428
	totale	893	914	915	938
Toscana	maschi	335	358	375	367
	femmine	295	299	310	307
	totale	629	657	685	675
Umbria	maschi	109	110	113	112
	femmine	80	83	80	82
	totale	188	193	193	194

Marche	maschi	167	174	177	170
	femmine	134	133	135	133
	totale	301	307	311	302
Lazio	maschi	624	624	653	638
	femmine	456	461	481	494
	totale	1.080	1.085	1.133	1.132
Abruzzo	maschi	141	139	138	138
	femmine	90	98	88	96
	totale	231	237	226	234
Molise	maschi	30	30	29	29
	femmine	19	19	19	18
	totale	49	49	49	47
Campania	maschi	431	429	424	430
	femmine	239	235	221	220
	totale	669	664	645	650
Puglia	maschi	319	311	306	314
	femmine	190	185	181	181
	totale	508	497	487	495
Basilicata	maschi	55	57	57	54
	femmine	31	33	34	33
	totale	86	90	91	87
Calabria	maschi	155	158	160	158
	femmine	90	93	93	92
	totale	244	251	254	251
Sicilia	maschi	357	360	356	364
	femmine	223	224	230	230
	totale	579	584	586	593
Sardegna	maschi	131	127	122	122
	femmine	98	103	101	101
	totale	229	230	222	223

Fonte: Istat

Occupati per sesso, titolo di studio (laurea e post laurea) e regione (valori in migliaia)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	1.855	1.947	1.916	1.937
	femmine	1.866	2.037	2.045	2.073
	totale	3.721	3.984	3.961	4.010
Piemonte	maschi	135	145	144	148
	femmine	146	159	145	150
	totale	281	303	289	297
Valle d'Aosta	maschi	3	4	3	3
	femmine	4	4	4	4
	totale	7	7	7	7
Lombardia	maschi	353	379	378	370
	femmine	335	376	378	397
	totale	688	755	756	766
Liguria	maschi	60	65	65	68
	femmine	59	68	73	65
	totale	118	133	139	133
Trentino Alto Adige	maschi	32	33	34	36
	femmine	29	31	33	35
	totale	61	63	67	71
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	13	14	14	15
	femmine	11	12	14	15
	totale	25	26	28	30
Provincia Autonoma Trento	maschi	19	19	19	20
	femmine	17	19	19	20
	totale	36	38	39	41
Veneto	maschi	149	157	150	157
	femmine	140	148	153	167
	totale	289	305	303	324
Friuli-Venezia Giulia	maschi	38	37	34	35
	femmine	39	43	39	42
	totale	78	80	73	77
Emilia-Romagna	maschi	150	162	163	151
	femmine	164	173	184	184
	totale	314	335	348	335
Toscana	maschi	121	120	118	120
	femmine	129	149	142	147
	totale	250	269	261	267
Umbria	maschi	26	27	27	32
	femmine	33	35	36	36
	totale	59	61	63	67

Marche	maschi	48	44	45	51
	femmine	52	56	58	62
	totale	100	100	103	113
Lazio	maschi	240	252	240	251
	femmine	235	262	254	246
	totale	475	513	494	497
Abruzzo	maschi	36	43	41	43
	femmine	42	48	50	51
	totale	78	92	91	93
Molise	maschi	9	9	9	9
	femmine	10	10	9	10
	totale	19	20	18	19
Campania	maschi	132	143	147	147
	femmine	131	134	143	143
	totale	264	276	290	291
Puglia	maschi	101	104	93	96
	femmine	87	99	93	90
	totale	188	203	186	186
Basilicata	maschi	15	15	13	13
	femmine	14	16	17	16
	totale	29	31	30	29
Calabria	maschi	51	52	49	47
	femmine	53	53	55	55
	totale	104	105	104	102
Sicilia	maschi	119	120	124	121
	femmine	117	122	127	123
	totale	236	243	251	244
Sardegna	maschi	36	37	38	41
	femmine	47	51	51	50
	totale	82	88	89	91

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA					
	maschi	70,7	70,3	68,6	67,7
	femmine	46,6	47,2	46,4	46,1
	totale	58,7	58,7	57,5	56,9
Piemonte					
	maschi	73,4	73,3	72,3	71,3
	femmine	56,3	57,1	55,7	55,8
	totale	64,9	65,2	64,0	63,5
Valle d'Aosta					
	maschi	76,2	75,6	74,5	74,3
	femmine	59,6	59,9	59,2	60,3
	totale	68,1	67,9	67,0	67,4
Lombardia					
	maschi	76,7	76,6	75,2	74,2
	femmine	56,6	57,1	56,1	55,8
	totale	66,7	67,0	65,8	65,1
Liguria					
	maschi	72,6	73,0	72,2	71,1
	femmine	55,0	54,7	54,9	55,0
	totale	63,7	63,8	63,5	63,0
Trentino Alto Adige					
	maschi	77,8	77,3	76,8	76,8
	femmine	57,9	59,7	60,0	60,1
	totale	68,0	68,6	68,5	68,5
Provincia Autonoma Bolzano					
	maschi	79,5	79,1	78,8	79,1
	femmine	59,8	61,7	62,0	62,9
	totale	69,8	70,5	70,5	71,1
Provincia Autonoma Trento					
	maschi	76,1	75,5	75,0	74,5
	femmine	56,2	57,7	58,1	57,3
	totale	66,3	66,7	66,6	66,0
Veneto					
	maschi	77,2	77,0	75,1	75,3
	femmine	54,0	55,5	53,9	53,3
	totale	65,8	66,4	64,6	64,5
Friuli-Venezia Giulia					
	maschi	75,2	74,8	72,6	71,5
	femmine	55,7	55,5	54,1	55,5
	totale	65,5	65,3	63,4	63,6
Emilia-Romagna					
	maschi	78,4	78,2	75,5	74,9
	femmine	62,0	62,1	61,5	59,9
	totale	70,3	70,2	68,5	67,4
Toscana					
	maschi	74,0	74,6	74,3	73,3
	femmine	55,5	56,2	55,4	54,5
	totale	64,8	65,4	64,8	63,8
Umbria					
	maschi	73,7	74,1	72,7	72,7
	femmine	55,5	56,8	53,4	53,0
	totale	64,6	65,4	63,0	62,7
Marche					
	maschi	74,7	73,4	72,0	72,4

	femmine	54,8	55,9	55,4	54,8
	totale	64,8	64,7	63,8	63,6
Lazio	maschi	71,7	71,8	70,7	69,6
	femmine	48,1	49,0	48,6	49,0
	totale	59,7	60,2	59,4	59,2
Abruzzo	maschi	71,4	71,2	68,3	67,0
	femmine	44,1	46,7	43,2	44,1
	totale	57,8	59,0	55,7	55,5
Molise	maschi	66,5	66,7	63,8	62,9
	femmine	40,4	41,5	40,6	39,2
	totale	53,6	54,1	52,3	51,1
Campania	maschi	59,9	58,0	55,7	54,4
	femmine	27,9	27,3	26,3	25,7
	totale	43,7	42,5	40,8	39,9
Puglia	maschi	63,7	63,6	61,0	59,6
	femmine	30,0	30,2	29,2	29,5
	totale	46,7	46,7	44,9	44,4
Basilicata	maschi	64,9	64,2	61,3	59,1
	femmine	34,1	34,9	35,6	35,2
	totale	49,6	49,6	48,5	47,1
Calabria	maschi	58,9	57,6	56,2	54,3
	femmine	31,0	30,8	30,2	30,2
	totale	44,9	44,1	43,1	42,2
Sicilia	maschi	60,7	59,6	58,5	57,1
	femmine	29,0	29,1	29,1	28,7
	totale	44,6	44,1	43,5	42,6
Sardegna	maschi	66,4	64,4	61,4	60,2
	femmine	39,0	40,4	40,2	41,8
	totale	52,8	52,5	50,8	51,0

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 15-24 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	29,6	29,1	26,1	24,3
	femmine	19,5	19,4	17,0	16,5
	totale	24,7	24,4	21,7	20,5
Piemonte	maschi	33,8	36,2	31,8	27,1
	femmine	26,7	24,2	19,9	21,6
	totale	30,3	30,3	26,0	24,4
Valle d'Aosta	maschi	38,7	36,0	31,7	31,6
	femmine	24,2	25,5	23,7	23,9
	totale	31,6	30,9	27,8	27,8
Lombardia	maschi	37,9	37,7	33,1	30,4
	femmine	27,9	27,1	24,3	21,4
	totale	33,0	32,5	28,8	26,0
Liguria	maschi	27,0	27,5	23,8	25,3
	femmine	24,9	23,0	21,8	18,6
	totale	26,0	25,3	22,9	22,1
Trentino Alto Adige	maschi	45,3	43,8	41,3	40,7
	femmine	32,0	30,7	26,9	25,8
	totale	38,8	37,4	34,2	33,4
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	50,5	47,0	46,0	47,2
	femmine	35,8	34,8	29,9	30,9
	totale	43,3	41,1	38,1	39,2
Provincia Autonoma Trento	maschi	39,7	40,5	36,3	33,8
	femmine	27,9	26,2	23,7	20,5
	totale	33,9	33,5	30,2	27,3
Veneto	maschi	40,3	38,2	34,4	33,4
	femmine	29,2	28,0	25,7	22,6
	totale	34,8	33,2	30,2	28,1
Friuli-Venezia Giulia	maschi	39,5	37,7	33,2	29,9
	femmine	21,4	21,8	17,4	21,6
	totale	30,5	29,8	25,4	25,8
Emilia-Romagna	maschi	36,5	36,6	32,6	28,7
	femmine	26,7	27,6	23,4	23,4
	totale	31,8	32,2	28,1	26,1
Toscana	maschi	32,9	33,1	29,6	26,3
	femmine	23,6	24,0	21,1	18,9
	totale	28,3	28,7	25,5	22,7
Umbria	maschi	36,8	34,5	35,0	30,7
	femmine	26,2	24,0	17,5	19,2
	totale	31,6	29,3	26,4	25,0
Marche	maschi	38,4	34,6	31,0	29,0

	femmine	28,0	23,6	21,5	19,7
	totale	33,3	29,2	26,4	24,5
Lazio	maschi	24,0	24,8	24,0	23,3
	femmine	16,9	17,8	16,1	15,7
	totale	20,5	21,3	20,1	19,6
Abruzzo	maschi	30,9	29,7	24,3	21,9
	femmine	15,3	16,7	12,1	10,6
	totale	23,3	23,3	18,4	16,4
Molise	maschi	26,9	25,9	21,8	19,6
	femmine	14,5	13,7	13,3	12,1
	totale	20,9	20,0	17,7	16,0
Campania	maschi	19,8	19,3	16,6	14,4
	femmine	11,3	12,3	9,1	9,9
	totale	15,7	15,9	12,9	12,2
Puglia	maschi	24,8	25,8	23,0	22,4
	femmine	14,9	13,6	13,6	13,7
	totale	20,0	19,8	18,4	18,1
Basilicata	maschi	23,2	22,6	18,8	15,0
	femmine	8,0	8,8	8,2	9,0
	totale	15,8	15,9	13,6	12,1
Calabria	maschi	19,5	17,8	17,7	14,9
	femmine	8,6	10,0	8,9	6,4
	totale	14,2	14,0	13,4	10,7
Sicilia	maschi	21,6	19,8	18,9	18,1
	femmine	9,9	10,0	9,2	9,6
	totale	15,9	15,0	14,2	14,0
Sardegna	maschi	26,9	24,9	17,8	21,4
	femmine	14,0	14,4	13,1	17,1
	totale	20,6	19,8	15,5	19,3

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 25-34 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	81,0	80,4	77,3	75,4
	femmine	59,0	59,6	57,5	55,4
	totale	70,1	70,1	67,5	65,4
Piemonte	maschi	88,9	86,9	84,3	85,2
	femmine	73,0	73,8	72,8	69,8
	totale	81,0	80,4	78,6	77,5
Valle d'Aosta	maschi	92,0	90,7	89,1	87,4
	femmine	74,9	73,1	70,7	72,9
	totale	83,6	82,0	80,0	80,2
Lombardia	maschi	90,7	91,6	88,8	87,7
	femmine	75,3	76,3	72,9	72,1
	totale	83,2	84,1	81,0	80,0
Liguria	maschi	87,1	86,7	83,7	77,6
	femmine	73,5	70,4	71,0	70,8
	totale	80,3	78,6	77,3	74,2
Trentino Alto Adige	maschi	91,4	90,5	88,7	88,0
	femmine	73,0	73,9	73,2	72,4
	totale	82,3	82,2	81,0	80,2
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	91,2	90,0	91,2	89,8
	femmine	72,8	74,0	74,7	73,7
	totale	82,0	82,0	82,9	81,7
Provincia Autonoma Trento	maschi	91,6	90,9	86,3	86,2
	femmine	73,2	73,8	71,8	71,1
	totale	82,5	82,4	79,1	78,7
Veneto	maschi	90,8	91,0	87,4	85,9
	femmine	72,2	73,1	71,8	69,7
	totale	81,7	82,2	79,7	77,9
Friuli-Venezia Giulia	maschi	86,8	88,0	84,4	83,1
	femmine	71,7	73,2	73,2	69,5
	totale	79,4	80,8	79,0	76,4
Emilia-Romagna	maschi	91,7	91,3	88,2	87,5
	femmine	76,9	76,1	73,6	67,9
	totale	84,5	83,8	81,0	77,7
Toscana	maschi	85,7	84,5	85,1	83,7
	femmine	70,7	71,5	68,6	66,2
	totale	78,3	78,0	76,9	75,0
Umbria	maschi	89,6	88,9	85,9	87,1
	femmine	66,7	72,5	65,1	61,0
	totale	78,2	80,7	75,5	74,1
Marche	maschi	85,3	83,6	80,8	84,0

	femmine	68,5	69,9	66,5	63,6
	totale	77,0	76,8	73,7	73,9
Lazio	maschi	80,3	81,5	78,8	76,2
	femmine	62,0	60,9	60,5	59,5
	totale	71,1	71,1	69,6	67,8
Abruzzo	maschi	79,3	79,8	75,2	73,8
	femmine	52,1	59,0	55,7	54,7
	totale	65,8	69,5	65,6	64,4
Molise	maschi	73,5	72,3	69,5	70,0
	femmine	50,3	49,2	42,8	43,1
	totale	62,1	60,9	56,4	56,8
Campania	maschi	64,7	61,1	57,1	55,8
	femmine	33,0	31,5	29,2	25,1
	totale	48,7	46,2	43,0	40,3
Puglia	maschi	72,2	71,8	66,9	64,7
	femmine	38,6	41,5	38,3	38,0
	totale	55,4	56,6	52,6	51,3
Basilicata	maschi	71,3	71,8	65,0	60,0
	femmine	37,2	39,4	42,5	37,4
	totale	54,5	55,8	53,9	48,8
Calabria	maschi	61,9	62,1	58,1	53,9
	femmine	32,9	36,5	34,8	34,3
	totale	47,3	49,2	46,4	44,1
Sicilia	maschi	66,7	65,2	62,2	58,3
	femmine	33,7	32,7	32,3	30,6
	totale	50,2	48,9	47,2	44,4
Sardegna	maschi	73,4	72,4	69,6	61,2
	femmine	52,0	55,3	50,6	50,5
	totale	62,9	64,0	60,2	55,9

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 35-44 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	91,1	90,1	88,3	87,4
	femmine	62,3	62,7	61,9	61,9
	totale	76,8	76,5	75,2	74,7
Piemonte	maschi	94,8	94,2	93,4	90,4
	femmine	75,7	77,3	74,6	74,6
	totale	85,4	85,9	84,1	82,6
Valle d'Aosta	maschi	96,0	95,6	95,0	94,0
	femmine	78,7	78,6	78,6	80,0
	totale	87,5	87,3	86,9	87,1
Lombardia	maschi	96,1	96,0	93,8	93,2
	femmine	75,3	76,1	74,1	73,9
	totale	86,0	86,4	84,3	83,8
Liguria	maschi	92,6	93,5	92,5	92,3
	femmine	72,6	72,6	73,7	73,3
	totale	82,6	83,1	83,1	82,8
Trentino Alto Adige	maschi	96,1	95,8	95,3	94,5
	femmine	75,5	75,8	76,4	76,7
	totale	86,1	86,0	86,0	85,8
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	96,1	96,4	95,4	94,9
	femmine	76,3	77,3	76,3	78,3
	totale	86,5	87,1	86,0	86,8
Provincia Autonoma Trento	maschi	96,1	95,3	95,2	94,1
	femmine	74,7	74,3	76,6	75,2
	totale	85,6	85,0	86,0	84,8
Veneto	maschi	96,2	96,5	93,1	94,6
	femmine	71,1	71,8	71,2	71,3
	totale	84,0	84,5	82,5	83,3
Friuli-Venezia Giulia	maschi	96,5	96,4	93,8	91,2
	femmine	76,7	77,8	75,6	76,3
	totale	86,8	87,3	84,9	83,9
Emilia-Romagna	maschi	96,2	95,8	92,9	93,6
	femmine	81,0	78,9	80,9	80,9
	totale	88,8	87,5	87,0	87,4
Toscana	maschi	93,7	93,9	94,0	93,2
	femmine	74,2	73,9	72,3	70,9
	totale	84,1	84,0	83,2	82,1
Umbria	maschi	94,0	94,5	92,6	93,5
	femmine	73,4	74,0	71,4	73,0
	totale	83,7	84,2	82,0	83,2
Marche	maschi	94,4	93,3	92,3	91,3

	femmine	70,2	75,1	73,5	71,7
	totale	82,5	84,3	83,0	81,6
Lazio	maschi	92,2	89,6	89,5	88,5
	femmine	61,7	62,9	62,7	63,2
	totale	76,8	76,0	75,8	75,6
Abruzzo	maschi	93,7	92,5	92,0	88,5
	femmine	59,2	61,3	55,7	57,5
	totale	76,5	76,9	73,7	72,9
Molise	maschi	89,4	88,3	84,1	85,3
	femmine	54,1	58,4	58,3	51,2
	totale	71,8	73,4	71,2	68,2
Campania	maschi	80,3	76,0	74,3	73,3
	femmine	34,8	34,7	33,9	33,1
	totale	57,1	55,0	53,7	52,8
Puglia	maschi	84,3	84,0	81,2	79,4
	femmine	37,7	37,7	36,7	38,1
	totale	60,6	60,5	58,6	58,4
Basilicata	maschi	85,0	83,8	83,5	82,3
	femmine	44,0	47,7	46,3	47,6
	totale	64,5	65,7	64,8	64,9
Calabria	maschi	79,2	77,4	74,3	72,0
	femmine	43,0	40,7	39,8	41,9
	totale	60,7	58,7	56,6	56,6
Sicilia	maschi	81,2	79,7	78,0	76,9
	femmine	40,8	40,0	40,0	39,3
	totale	60,5	59,4	58,6	57,7
Sardegna	maschi	87,2	84,1	81,6	77,9
	femmine	53,4	54,2	54,7	56,5
	totale	70,3	69,2	68,2	67,3

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 45-54 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	89,3	89,0	87,4	86,4
	femmine	56,9	57,8	57,3	58,0
	totale	72,9	73,2	72,2	72,0
Piemonte	maschi	91,6	91,4	90,2	90,0
	femmine	69,1	70,2	69,6	70,2
	totale	80,4	80,8	79,9	80,1
Valle d'Aosta	maschi	91,6	92,1	92,5	93,3
	femmine	70,5	73,4	70,9	71,9
	totale	81,3	82,9	81,9	82,7
Lombardia	maschi	93,5	93,3	92,9	91,5
	femmine	65,7	65,8	65,7	67,6
	totale	79,6	79,6	79,4	79,6
Liguria	maschi	90,1	90,4	89,6	90,5
	femmine	64,4	67,2	66,7	67,6
	totale	77,1	78,7	78,1	79,0
Trentino Alto Adige	maschi	93,0	93,7	94,7	94,0
	femmine	68,3	74,8	76,8	76,6
	totale	80,9	84,4	85,9	85,5
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	93,7	94,9	94,9	94,3
	femmine	70,2	76,7	78,7	79,1
	totale	82,2	86,0	87,0	86,8
Provincia Autonoma Trento	maschi	92,4	92,5	94,5	93,8
	femmine	66,6	73,1	75,0	74,4
	totale	79,8	83,0	84,9	84,2
Veneto	maschi	94,1	94,4	92,5	92,2
	femmine	61,5	65,9	61,7	63,3
	totale	78,0	80,3	77,3	77,8
Friuli-Venezia Giulia	maschi	93,9	92,0	89,4	89,3
	femmine	70,7	69,4	66,4	69,9
	totale	82,4	80,8	78,0	79,7
Emilia-Romagna	maschi	94,4	94,5	92,0	91,2
	femmine	76,1	78,4	75,6	74,9
	totale	85,3	86,5	83,8	83,1
Toscana	maschi	92,3	93,0	91,7	90,9
	femmine	67,0	68,9	69,2	68,6
	totale	79,5	80,8	80,3	79,5
Umbria	maschi	90,3	91,1	89,1	91,1
	femmine	67,2	68,0	67,3	66,0
	totale	78,6	79,4	78,0	78,3
Marche	maschi	92,6	93,0	91,4	89,8

	femmine	66,1	68,6	68,6	69,9
	totale	79,3	80,7	80,0	79,8
Lazio	maschi	91,6	91,2	89,1	88,8
	femmine	58,2	59,2	60,5	61,4
	totale	74,4	74,8	74,4	74,7
Abruzzo	maschi	90,7	91,1	86,2	87,1
	femmine	58,5	60,1	57,7	58,3
	totale	74,4	75,4	71,7	72,5
Molise	maschi	84,3	87,4	83,6	81,0
	femmine	51,7	52,3	53,2	52,3
	totale	68,0	69,8	68,3	66,6
Campania	maschi	80,2	80,3	77,9	74,8
	femmine	36,3	34,4	33,9	35,9
	totale	57,8	56,8	55,3	54,8
Puglia	maschi	83,7	83,1	80,2	77,9
	femmine	36,4	34,8	34,4	34,3
	totale	59,3	58,2	56,6	55,4
Basilicata	maschi	84,2	82,4	80,5	78,6
	femmine	48,6	44,7	46,4	47,1
	totale	66,2	63,3	63,3	62,7
Calabria	maschi	80,8	76,6	77,0	75,9
	femmine	41,2	38,6	39,5	38,2
	totale	60,8	57,4	57,9	56,7
Sicilia	maschi	80,6	78,9	78,6	77,2
	femmine	37,4	39,3	38,9	37,0
	totale	58,2	58,4	58,0	56,3
Sardegna	maschi	86,1	84,2	79,6	77,2
	femmine	45,5	46,8	47,5	48,2
	totale	65,7	65,4	63,4	62,6

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 55-64 anni per sesso e regione (valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	45,1	45,5	46,7	47,6
	femmine	23,0	24,0	25,4	26,2
	totale	33,8	34,4	35,7	36,6
Piemonte	maschi	37,0	38,2	41,0	43,0
	femmine	22,1	23,4	24,7	26,4
	totale	29,4	30,6	32,7	34,5
Valle d'Aosta	maschi	40,9	41,2	41,2	42,5
	femmine	29,3	29,7	32,1	33,8
	totale	35,2	35,0	36,7	38,2
Lombardia	maschi	42,0	41,2	43,9	44,4
	femmine	21,6	23,2	26,5	25,9
	totale	31,6	32,0	35,0	34,9
Liguria	maschi	44,5	45,5	48,8	47,5
	femmine	26,9	26,4	26,9	29,6
	totale	35,3	35,6	37,4	38,2
Trentino Alto Adige	maschi	45,1	44,0	45,4	49,3
	femmine	25,8	27,6	30,4	32,7
	totale	35,4	35,8	37,9	41,0
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	49,7	49,1	47,9	52,5
	femmine	29,8	31,0	35,3	37,6
	totale	39,5	39,8	41,5	44,9
Provincia Autonoma Trento	maschi	41,2	39,8	43,4	46,7
	femmine	22,4	24,7	26,1	28,6
	totale	31,8	32,3	34,8	37,7
Veneto	maschi	42,1	41,8	45,8	47,8
	femmine	20,3	22,8	23,0	23,3
	totale	31,0	32,2	34,3	35,4
Friuli-Venezia Giulia	maschi	38,5	38,9	40,3	42,0
	femmine	21,5	19,4	21,3	24,7
	totale	29,8	29,0	30,6	33,1
Emilia-Romagna	maschi	48,4	48,1	47,1	47,8
	femmine	28,8	29,9	32,3	30,9
	totale	38,3	38,8	39,5	39,1
Toscana	maschi	45,1	48,0	49,5	50,1
	femmine	26,6	27,0	29,5	30,8
	totale	35,5	37,1	39,2	40,1
Umbria	maschi	41,2	43,9	43,9	42,8
	femmine	30,7	31,3	29,7	29,8
	totale	35,8	37,4	36,6	36,1
Marche	maschi	44,9	44,0	45,9	49,1

	femmine	28,4	27,2	31,6	33,7
	totale	36,5	35,4	38,6	41,2
Lazio	maschi	50,1	52,9	53,1	52,6
	femmine	27,0	30,1	28,3	30,4
	totale	37,9	40,9	40,1	40,9
Abruzzo	maschi	47,4	47,8	48,0	47,8
	femmine	23,9	24,4	22,8	26,7
	totale	35,5	35,9	35,1	37,0
Molise	maschi	46,3	47,4	48,5	46,8
	femmine	22,4	24,1	26,0	28,5
	totale	34,3	35,7	37,2	37,6
Campania	maschi	50,6	49,6	48,4	49,6
	femmine	20,4	19,9	21,8	20,9
	totale	35,2	34,4	34,8	34,9
Puglia	maschi	46,7	45,7	46,2	46,2
	femmine	17,3	18,4	18,5	18,6
	totale	31,5	31,6	31,9	31,9
Basilicata	maschi	52,1	51,5	49,3	49,5
	femmine	26,6	27,3	27,5	27,3
	totale	39,2	39,2	38,2	38,2
Calabria	maschi	49,2	49,6	49,8	50,3
	femmine	25,3	24,0	23,6	25,3
	totale	37,1	36,7	36,6	37,6
Sicilia	maschi	48,1	49,5	50,1	50,3
	femmine	18,6	19,1	20,6	22,7
	totale	32,8	33,7	34,8	35,9
Sardegna	maschi	43,5	40,5	41,6	48,0
	femmine	18,9	20,4	23,8	26,2
	totale	31,0	30,3	32,6	37,0

Fonre: Istat

**Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, titolo di studio (al più licenza elementare) e regione
(valori %)**

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	51,1	49,6	48,4	47,3
	femmine	16,8	16,2	15,4	15,3
	totale	31,2	30,2	29,2	28,8
Piemonte	maschi	48,0	47,4	47,8	45,9
	femmine	21,3	21,6	18,8	17,6
	totale	32,8	33,1	32,2	30,5
Valle d'Aosta	maschi	57,5	53,0	53,9	56,3
	femmine	21,9	22,6	19,3	23,3
	totale	39,3	36,8	37,6	40,6
Lombardia	maschi	51,3	51,7	49,0	49,9
	femmine	19,5	19,3	17,7	17,8
	totale	33,5	33,6	31,6	32,4
Liguria	maschi	51,4	51,6	52,9	49,9
	femmine	21,8	17,1	19,5	20,8
	totale	35,0	32,2	34,7	34,6
Trentino Alto Adige	maschi	52,4	52,8	51,2	51,9
	femmine	26,1	26,9	23,6	22,4
	totale	39,2	39,7	37,2	36,9
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	57,3	63,4	61,6	59,2
	femmine	31,1	32,2	30,1	29,4
	totale	44,6	48,0	46,0	44,2
Provincia Autonoma Trento	maschi	45,2	38,8	36,1	41,4
	femmine	19,7	20,4	15,1	13,3
	totale	31,9	29,3	25,1	26,7
Veneto	maschi	48,4	45,7	47,1	44,2
	femmine	17,0	16,3	16,5	15,4
	totale	30,1	28,8	28,8	27,5
Friuli-Venezia Giulia	maschi	46,2	44,2	47,5	41,9
	femmine	14,4	14,5	14,3	14,6
	totale	28,2	26,9	27,9	25,8
Emilia-Romagna	maschi	55,8	55,6	55,5	57,3
	femmine	26,6	26,7	26,3	23,3
	totale	40,1	40,1	39,4	38,2
Toscana	maschi	57,5	54,6	55,5	58,3
	femmine	26,6	24,6	23,0	25,7
	totale	39,9	37,6	37,3	39,3
Umbria	maschi	40,7	41,6	43,1	42,3
	femmine	23,3	22,5	17,7	15,7
	totale	29,5	29,2	26,8	26,1

Marche	maschi	50,0	48,0	46,3	51,7
	femmine	17,8	21,6	26,8	24,8
	totale	31,7	32,9	34,5	36,2
Lazio	maschi	51,1	50,4	54,0	51,8
	femmine	17,5	19,5	17,7	17,7
	totale	30,4	30,2	30,2	30,3
Abruzzo	maschi	51,0	46,7	41,9	42,7
	femmine	16,1	14,0	14,9	14,6
	totale	30,2	27,2	25,0	25,9
Molise	maschi	46,5	49,5	43,5	42,9
	femmine	19,4	17,7	18,9	15,0
	totale	31,5	32,0	29,0	27,5
Campania	maschi	50,2	45,5	42,0	39,7
	femmine	10,7	10,6	10,2	9,9
	totale	25,6	23,8	22,2	21,2
Puglia	maschi	51,8	51,2	48,9	46,3
	femmine	12,8	11,2	11,1	11,8
	totale	28,3	26,6	25,8	25,5
Basilicata	maschi	53,0	49,4	45,3	44,2
	femmine	19,5	16,9	15,5	16,7
	totale	32,8	30,2	27,9	28,0
Calabria	maschi	50,5	48,1	45,6	43,7
	femmine	15,7	12,5	9,9	11,7
	totale	30,7	27,6	25,0	25,1
Sicilia	maschi	49,0	47,4	46,3	44,5
	femmine	9,2	9,8	9,1	8,5
	totale	25,8	25,7	25,2	23,9
Sardegna	maschi	53,3	54,6	51,4	46,0
	femmine	14,0	12,0	14,6	16,2
	totale	32,2	32,9	33,4	31,3

Fonte: Istat

Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, titolo di studio (licenza media) e regione
(valori %)

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	65,8	64,7	62,3	60,8
	femmine	36,1	35,5	34,0	33,1
	totale	52,2	51,3	49,2	47,9
Piemonte	maschi	69,0	68,8	67,3	65,0
	femmine	46,4	46,8	44,3	42,9
	totale	58,5	58,5	56,6	54,7
Valle d'Aosta	maschi	73,9	72,2	71,1	69,5
	femmine	54,5	53,8	50,1	52,6
	totale	65,3	64,2	61,4	61,6
Lombardia	maschi	71,9	70,6	69,1	67,3
	femmine	47,0	46,0	44,6	42,3
	totale	60,8	59,6	58,0	55,9
Liguria	maschi	65,9	65,3	62,4	62,8
	femmine	42,7	38,6	38,2	40,9
	totale	55,2	53,1	51,1	52,4
Trentino Alto Adige	maschi	73,8	72,6	72,5	72,0
	femmine	47,4	48,8	48,5	47,1
	totale	61,6	61,7	61,6	60,7
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	79,1	77,9	77,3	78,2
	femmine	53,4	55,6	56,0	55,1
	totale	67,3	67,8	67,8	67,9
Provincia Autonoma Trento	maschi	66,8	65,5	65,9	63,7
	femmine	39,8	39,9	38,7	37,1
	totale	54,0	53,6	53,4	51,4
Veneto	maschi	72,6	72,2	69,5	69,2
	femmine	45,4	46,9	43,1	39,5
	totale	59,7	60,2	56,9	54,9
Friuli-Venezia Giulia	maschi	68,9	67,9	66,0	63,1
	femmine	45,3	41,6	40,9	42,4
	totale	57,3	55,6	53,8	53,2
Emilia-Romagna	maschi	74,2	73,5	68,6	67,6
	femmine	52,5	50,8	51,2	47,6
	totale	64,6	63,5	60,7	58,5
Toscana	maschi	71,1	71,3	69,6	68,7
	femmine	49,0	47,6	46,4	43,4
	totale	61,5	60,9	59,2	57,5
Umbria	maschi	67,9	68,5	63,5	62,1
	femmine	43,3	44,6	41,4	39,5
	totale	56,7	57,5	53,5	51,7
Marche	maschi	72,1	70,3	67,4	67,2

	femmine	46,0	47,8	45,5	42,5
	totale	60,1	60,0	57,5	55,8
Lazio	maschi	62,4	62,3	59,9	58,8
	femmine	33,7	31,5	29,3	31,9
	totale	49,3	48,3	45,6	46,3
Abruzzo	maschi	67,7	67,9	64,2	61,2
	femmine	34,5	36,1	31,1	29,8
	totale	52,3	53,3	49,1	46,8
Molise	maschi	63,9	63,2	61,5	59,3
	femmine	30,7	31,8	31,9	31,5
	totale	48,8	48,8	47,9	46,2
Campania	maschi	55,5	52,6	49,8	48,2
	femmine	18,8	17,9	16,3	15,5
	totale	38,6	36,6	34,2	32,8
Puglia	maschi	60,6	60,8	56,7	54,2
	femmine	20,0	20,2	19,4	20,9
	totale	41,7	42,2	39,5	38,8
Basilicata	maschi	61,3	58,0	55,2	52,1
	femmine	22,9	23,9	22,9	23,2
	totale	43,8	42,4	40,4	38,8
Calabria	maschi	54,0	51,8	50,8	48,7
	femmine	20,5	20,7	20,7	19,9
	totale	38,5	37,3	36,8	35,1
Sicilia	maschi	57,0	55,0	54,1	52,0
	femmine	19,0	18,2	17,4	17,3
	totale	39,1	37,5	36,6	35,3
Sardegna	maschi	65,0	61,7	58,3	57,0
	femmine	29,8	30,1	29,2	33,0
	totale	49,4	47,4	44,9	45,9

Fonte: Istat

**Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, titolo di studio (diploma) e regione
(valori %)**

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	77,3	77,0	75,4	74,5
	femmine	58,4	58,6	57,5	56,9
	totale	67,8	67,9	66,5	65,7
Piemonte	maschi	80,0	79,7	78,6	77,8
	femmine	68,0	68,0	67,4	66,9
	totale	74,1	73,9	72,9	72,2
Valle d'Aosta	maschi	83,3	82,7	82,1	82,4
	femmine	70,4	72,2	71,8	71,2
	totale	76,6	77,3	76,8	76,7
Lombardia	maschi	83,7	84,0	81,8	81,1
	femmine	68,2	68,0	66,9	66,4
	totale	75,9	76,0	74,4	73,8
Liguria	maschi	78,7	78,4	77,2	76,1
	femmine	65,1	63,3	62,6	62,9
	totale	71,8	70,7	69,9	69,3
Trentino Alto Adige	maschi	84,8	84,2	83,0	82,3
	femmine	68,2	69,3	69,3	69,9
	totale	76,3	76,5	75,9	75,9
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	84,9	82,7	82,6	82,5
	femmine	70,1	70,9	69,7	71,9
	totale	77,0	76,3	75,6	76,8
Provincia Autonoma Trento	maschi	84,8	85,2	83,4	82,2
	femmine	66,7	68,1	69,0	68,2
	totale	75,8	76,6	76,1	75,2
Veneto	maschi	85,2	85,2	83,2	82,7
	femmine	68,3	69,4	67,3	66,6
	totale	77,3	77,7	75,7	75,1
Friuli-Venezia Giulia	maschi	83,4	82,5	79,1	79,4
	femmine	69,5	69,1	67,6	67,1
	totale	76,9	76,1	73,7	73,5
Emilia-Romagna	maschi	84,6	84,4	81,4	81,2
	femmine	72,8	73,2	70,9	69,6
	totale	78,6	78,7	76,2	75,5
Toscana	maschi	79,7	81,1	80,6	78,3
	femmine	66,3	66,0	64,5	63,0
	totale	72,8	73,4	72,4	70,5
Umbria	maschi	81,2	80,0	79,9	79,2
	femmine	66,6	66,7	62,3	61,9
	totale	74,3	73,6	71,5	70,8
Marche	maschi	80,1	79,7	79,2	78,1

	femmine	66,2	64,4	64,9	64,3
Lazio	totale	73,2	72,2	72,3	71,4
	maschi	77,6	77,3	76,2	74,8
	femmine	54,3	55,6	56,5	56,4
Abruzzo	totale	65,6	66,3	66,4	65,5
	maschi	77,6	76,2	73,6	72,2
	femmine	52,6	55,1	50,2	51,7
Molise	totale	65,5	65,8	62,2	62,1
	maschi	71,7	72,1	68,4	67,9
	femmine	47,6	48,7	48,0	43,9
Campania	totale	59,9	60,7	58,5	56,3
	maschi	64,6	64,3	61,9	60,4
	femmine	37,9	37,0	34,2	33,1
Puglia	totale	51,6	51,0	48,4	47,2
	maschi	68,3	67,9	67,4	67,4
	femmine	41,3	40,7	40,7	39,2
Basilicata	totale	54,9	54,3	54,1	53,4
	maschi	68,6	70,9	67,9	65,5
	femmine	41,2	40,7	42,3	42,5
Calabria	totale	55,2	55,9	55,3	54,4
	maschi	62,7	62,1	61,0	59,3
	femmine	38,1	38,8	36,8	36,7
Sicilia	totale	50,6	50,8	49,1	48,3
	maschi	65,6	64,9	62,9	62,3
	femmine	39,9	40,2	39,9	39,1
Sardegna	totale	52,5	52,5	51,3	50,7
	maschi	71,6	68,0	65,0	65,1
	femmine	50,4	52,3	51,8	50,3
	totale	60,6	59,9	58,3	57,4

Fonte: Istat

**Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, titolo di studio (laurea e post laurea) e regione
(valori %)**

		2007	2008	2009	2010
ITALIA	maschi	84,0	84,3	82,8	82,3
	femmine	72,4	73,8	72,3	71,7
	totale	77,7	78,5	77,0	76,4
Piemonte	maschi	85,8	86,7	84,8	84,7
	femmine	79,5	80,3	75,8	76,9
	totale	82,3	83,2	80,0	80,6
Valle d'Aosta	maschi	84,2	92,2	86,1	82,3
	femmine	78,6	76,5	80,6	77,8
	totale	81,1	83,3	83,0	79,8
Lombardia	maschi	88,4	89,0	89,1	86,9
	femmine	76,0	79,2	77,3	77,2
	totale	81,8	83,7	82,7	81,5
Liguria	maschi	85,3	85,2	87,5	84,9
	femmine	73,5	78,4	75,9	73,4
	totale	78,9	81,5	80,9	78,7
Trentino Alto Adige	maschi	88,1	87,4	87,0	87,5
	femmine	78,4	79,5	80,3	79,4
	totale	83,2	83,4	83,5	83,3
Provincia Autonoma Bolzano	maschi	90,2	88,5	89,0	87,3
	femmine	77,1	77,9	81,8	80,4
	totale	83,7	83,1	85,2	83,7
Provincia Autonoma Trento	maschi	86,7	86,7	85,6	87,7
	femmine	79,2	80,6	79,2	78,7
	totale	82,9	83,5	82,3	82,9
Veneto	maschi	88,1	87,0	81,5	84,9
	femmine	75,3	73,8	75,3	75,8
	totale	81,3	80,0	78,3	79,9
Friuli-Venezia Giulia	maschi	82,4	86,1	82,0	82,0
	femmine	72,9	75,5	72,9	76,3
	totale	77,2	80,0	76,8	78,7
Emilia-Romagna	maschi	89,9	88,9	87,9	84,4
	femmine	78,4	77,7	77,9	78,4
	totale	83,4	82,7	82,2	81,0
Toscana	maschi	84,8	84,6	85,4	83,5
	femmine	74,3	77,8	77,5	77,9
	totale	79,0	80,6	80,9	80,3
Umbria	maschi	80,1	83,2	84,8	90,4
	femmine	72,3	75,9	72,4	71,0
	totale	75,4	78,9	77,2	78,8
Marche	maschi	84,4	80,7	78,0	80,5

	femmine	75,1	79,6	72,1	73,7
	totale	79,2	80,1	74,6	76,6
Lazio	maschi	84,4	84,0	82,6	83,8
	femmine	73,6	74,8	73,5	71,5
	totale	78,5	78,9	77,6	77,1
Abruzzo	maschi	76,9	80,7	78,0	79,6
	femmine	68,1	72,2	70,4	69,4
	totale	71,9	76,0	73,6	73,7
Molise	maschi	77,3	76,5	72,2	74,7
	femmine	63,6	65,4	61,2	63,8
	totale	69,4	70,1	66,0	68,5
Campania	maschi	78,2	77,5	75,8	76,2
	femmine	63,0	61,9	62,5	59,8
	totale	69,7	68,9	68,5	66,9
Puglia	maschi	78,7	77,5	76,3	75,3
	femmine	63,7	66,5	63,5	59,5
	totale	70,9	71,6	69,2	66,6
Basilicata	maschi	76,9	75,9	73,1	75,1
	femmine	62,8	68,4	69,5	63,6
	totale	69,3	71,9	71,0	68,3
Calabria	maschi	76,4	75,3	70,8	68,2
	femmine	59,8	58,3	58,3	58,9
	totale	66,9	65,5	63,5	62,8
Sicilia	maschi	78,2	80,6	79,2	77,8
	femmine	68,2	65,6	63,9	62,8
	totale	72,8	72,2	70,5	69,3
Sardegna	maschi	76,9	84,3	82,2	77,9
	femmine	68,0	73,1	69,2	68,5
	totale	71,5	77,3	74,1	72,3

Fonte: Istat

Lavoratori part-time 15-64 anni rispetto all'occupazione totale (anno 2009) (valori %)			
2009	Donne	Uomini	Divario
EU-27	31,5	8,3	-23,2
Italia	27,9	5,1	-22,8

Fonte: Eurostat

Membri delle Camere del Parlamento nazionale (anno 2009) (valori %)			
2009	Donne	Uomini	Divario
EU-27	24	76	52
Italia	21	79	58

Fonte: Commissione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità

Distribuzione di genere dei leader aziendali (anno 2009) (valori %)			
2009	Donne	Uomini	Divario
EU-27	32,6	67,4	34,8
Italia	35,2	64,8	29,6

Fonte: Eurostat

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2009		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	2.102	1.114	989	8,1	11,3	4,7
Nord	746	365	381	11,4	12,9	10,1
Centro	399	198	201	5,8	15,8	-2,6
Mezzogiorno	958	551	407	6,6	8,8	3,7

Fonte: Istat

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2009		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	8,4	7,6	9,7	0,6	0,8	0,4
Nord	5,9	5,1	7,0	0,6	0,6	0,6
Centro	7,6	6,6	9,0	0,4	0,9	-0,2
Mezzogiorno	13,4	12,0	15,8	0,9	1,1	0,5

Fonte Istat

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2009		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.951	5.262	9.689	0,9	1,7	0,5
Nord	5.509	1.993	3.516	0,8	1,4	0,6
Centro	2.575	896	1.680	1,4	1,0	1,6
Mezzogiorno	6.867	2.374	4.493	0,8	2,4	0,0

Fonte Istat

Inattivi 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica (anno 2010)						
Caratteristiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2009		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.951	5.262	9.689	0,9	1,7	0,5
TIPOLOGIA INATTIVITÀ						
Cercano lavoro non attivamente	1.469	651	818	7,7	12,4	4,3
Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	293	112	181	-7,5	-5,2	-8,9
Non cercano lavoro ma disponibili a lavorare	1.319	426	893	4,1	3,0	4,6
Non cercano lavoro e non disponibili a lavorare	11.871	4.073	7.798	0,0	0,3	-0,1
MOTIVO DELLA MANCATA RICERCA SUL LAVORO						
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	1.504	489	1.015	10,6	17,0	7,8
Motivi familiari	2.394	121	2.274	-8,1	-3,7	-8,4
Studio, formazione professionale	4.234	2.020	2.214	0,7	0,1	1,2
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	572	316	256	17,6	24,5	10,0
Pensione, non interessa anche per motivi di età	4.573	1.545	3.028	1,2	-2,0	2,9
Altri motivi	1.674	771	902	2,2	-1,2	5,2
Fonte: Istat						

Tasso di inattività 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica (anno 2010)						
Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2009		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	37,8	26,7	48,9	0,2	0,4	0,0
Nord	30,8	22,1	39,6	0,1	0,2	0,0
Centro	33,4	23,5	43,1	0,2	0,1	0,4
Mezzogiorno	49,2	34,4	63,7	0,3	0,8	-0,1
Fonte: Istat						

Politiche Attive

A partire dalla Manovra d'estate sono state potenziate una serie di attività a favore dell'occupazione che vanno sotto il nome di politiche attive, già introdotte dalla 276/2003. La decentralizzazione della gestione delle politiche attive dallo Stato alle Regioni, ha garantito un ampio ricorso allo strumento dei **Voucher o buoni lavoro**: Il lavoro occasionale di tipo accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa prevista dalla Legge Biaggi. La sua finalità è regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario, con l'obiettivo di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando in tal modo lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale. L'importo dei voucher complessivamente venduti dal 2008 ad oggi è pari a poco più di 155 milioni di euro. Considerando le attività d'impiego dei lavoratori così come disciplinate dall'attuale normativa, emerge che

l'acquisto dei voucher è destinato in primo luogo all'attività agricola (23,6%) e quindi alle manifestazioni sportive, culturali e caritatevoli (17,1%)³

Accanto ai buoni lavoro, il Governo ha iniziato, proprio in ossequio al Piano Giovani, un processo normativo che sfocerà nella riforma del Contratto di **Apprendistato**, che sarà la nuova forma di accesso al lavoro da promuovere da parte dei Servizi per l'Impiego. Nel 1° semestre 2010 i contratti di apprendistato stipulati in Italia sono stati n. 530.245, in particolare 293.061 al Nord, 137.067 al Centro e 100.116 al Sud.⁴

Politiche attive intraprese dal Governo, quali la **promozione dei tirocini, degli accordi tra CPI e Enti di formazione e Agenzie private per il lavoro e il potenziamento della rete Eures, connessa alla ristrutturazione dei CPI**, sono state attivate su tutto il territorio nazionale e in questa fase di assestamento registrano differenze nella attivazione Regionale e nel destinatari di queste politiche.

Il mezzo attraverso il quale favorire l'incontro domanda/offerta è il portale **Cliclavoro**, un progetto fortemente voluto dal Ministero del Lavoro e inaugurato nel 2010, un'area virtuale in cui i datori di lavoro possono inserire le loro *vacancies* e i giovani *jobseekers* presentarsi nel mondo del lavoro. A soli 2 mesi dall'apertura del portale i risultati comprovano da un lato l'impegno da parte degli utenti nella ricerca e nella creazione di lavoro, dall'altra l'opportunità dell'iniziativa ministeriale rispetto alla realtà del Mercato del Lavoro. Al 31/12/2010 i dati relativi a Cliclavoro sono: Registrazioni: 13.368, Cv: 307.656, Vacancy: 8.861, Posti Disponibili: 16.065.

Politiche passive

Gli ammortizzatori sociali sono stati, in ogni caso, la misura principale a cui il Governo Italiano ha fatto ricorso per fronteggiare la crisi (**Cassa Integrazione Guadagni, Mobilità, Sostegno al reddito e all'occupazione**)⁵

Il Dec. Anticrisi Legge n. 2/2009 art. 19 comma 9 (s.m.i.) ha infatti esteso Cassa integrazione, tradizionale strumento di sostegno alla disoccupazione (CIG e la CIGS) anche ad altre categorie mai previste in precedenza, ossia a tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione e lavoranti a domicilio, dipendenti da aziende che operino in determinati settori produttivi o specifiche aree regionali, individuate in specifici accordi governativi (Cassa Integrazione in Deroga).⁶
Nel 2010, scade il biennio di applicazione in via sperimentale dell'art. 7ter comma 3 - legge 33/09 che ha previsto il pagamento diretto della CIG in deroga anticipatamente, in attesa

³ Vd. Rapporto Annuale INPS

⁴ 1° Rapporto di Coesione Sociale – www.lavoro.gov.it

⁵ Vd Rapporto Annuale INPS

⁶ Vd. Rapporto Annuale INPS – www.inps.it

dell’emanazione del provvedimento di autorizzazione, sulla base della domanda on-line presentata direttamente all’INPS da parte del datore di lavoro.

Al momento non si è in grado di fornire alcuna indicazione circa la spesa sostenuta per l’attuazione delle politiche attive e passive del lavoro. Sarà cura del governo italiano comunicare tale dato non appena disponibile.

* * *

Nel precedente rapporto si erano illustrate le varie misure adottate dal governo italiano al fine di favorire l’occupazione di categorie svantaggiate, quali disoccupati di lunga durata, donne, lavoratori anziani, ecc. In tale contesto, si era accennato anche alla creazione di un Programma espressamente rivolto a questa tipologia di lavoratori, denominato **PARI** (*Programma d’Azione per il Re-impiego di Lavoratori Svantaggiati*). Il Programma, promosso e finanziato dal Ministero del Lavoro, si è articolato in due diverse edizioni: la prima attiva dal 2005 al 2007, la seconda, intitolata PARI 2007, in continuità fino al 30 giugno 2009. Le Regioni interessate dal programma sono state 18. I risultati occupazionali ottenuti a seguito dell’adozione del Programma sono il prodotto dell’azione sinergica e complementare del Ministero del Lavoro, delle Regioni, delle Province, dei Servizi per il Lavoro, delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali che, nell’ambito di una rete diffusa su tutto il territorio nazionale, hanno fornito, ciascuno per i propri ambiti di competenza, il proprio contributo. I destinatari delle azioni di politica attiva del Programma, individuati dalle Regioni nell’ambito dei progetti esecutivi regionali predisposti, sono stati:

- **24.411** lavoratori percettori di ammortizzatori sociali e altri sostegni al reddito;
- **32.161** lavoratori svantaggiati non percettori di alcuna indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione, con particolare riferimento a giovani, donne e over 50.

Il Programma ha previsto quattro macro-ambiti di intervento:

- Sviluppo della *governance* delle politiche del lavoro;
- Potenziamento e qualificazione dei servizi per il lavoro;
- Monitoraggio degli ammortizzatori sociali;
- Realizzazione delle azioni di reimpiego.

In particolare, il Programma ha perseguito:

- Lo sviluppo di luoghi di *governance* delle politiche del lavoro in cui realizzare la complementarità e la sussidiarietà fra i diversi livelli di governo del mercato del lavoro ed il coinvolgimento attivo di tutti gli attori, ciascuno per il proprio ambito

di competenza. Sono stati attivati 18 tavoli d'indirizzo regionali, con funzioni di progettazione condivisa degli interventi, definizione delle linee di indirizzo sul territorio, monitoraggio dei risultati e riprogrammazione delle azioni. Ai tavoli hanno partecipato, accanto al Ministero del Lavoro, oltre 180 soggetti fra istituzioni regionali e provinciali, associazioni sindacali, associazioni di categoria, diramazioni regionali dell'INPS.

- La costruzione di una rete decentrata di servizi per il lavoro, in grado di garantire standard omogenei di servizi a tutti i cittadini: sono stati creati 407 sportelli di ricollocazione presso altrettanti servizi per il lavoro.
- La realizzazione di un monitoraggio permanente e sistematico quali - quantitativo delle crisi aziendali e occupazionali, del bacino di soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga, trasferendo i dati relativi ai lavoratori e alla spesa ai soggetti competenti (Ministero del Lavoro, Regioni, Province e servizi per il lavoro) per la realizzazione delle rispettive attività di programmazione e gestione delle politiche del lavoro.
- La sottoscrizione di un patto di servizio fra il lavoratore e i servizi per il lavoro, l'erogazione di servizi personalizzati sotto forma di voucher individuali messi a disposizione di ciascun partecipante, incentivi all'inserimento.

Nel complesso, le azioni di reimpiego realizzate a livello nazionale hanno dato i seguenti risultati occupazionali:

- **56.572** lavoratori convocati, di cui **24.411** percettori di ammortizzatori sociali e **32.161** non percettori di sostegno al reddito;
- **44.792** lavoratori inseriti nei percorsi di reimpiego a seguito della sottoscrizione del **Patto di servizio**;
- **21.745** lavoratori occupati, dei quali **18.089** sono stati ricollocati grazie all'azione diretta del Programma (il 70% a tempo indeterminato).

§.2

Si riporta, di seguito, la risposta scritta al caso di non conformità sul presente paragrafo, presentata in occasione della 120[^] Sessione del Comitato dei Governativi (Strasburgo, 5-8 ottobre 2009).

« Il faut souligner qu'en Italie, les candidats à un poste dans la fonction publique sont tenus de passer un examen public conformément à la législation interne. A cet égard, il ya lieu d'établir une distinction entre ressortissants et non-ressortissants de l'Union européenne. La réglementation en vigueur (voir article 38 du décret-loi n° 165/2001 et

décret présidentiel n° 487 du 9 mai 1994) confère aux ressortissants de l'Union européenne le droit d'accéder aux emplois de la fonction publique, cet accès étant toutefois limité aux postes qui n'impliquent pas de participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'Etat.

Il n'est pas possible d'accéder à des postes de la fonction publique impliquant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'Etat sans qu'il soit tenu compte de la nationalité.

Comme indiqué dans le dernier rapport, la loi n° 174/1994 (voir article 1) dresse la liste des postes concernés. Par ailleurs, selon le Traité instituant la communauté européenne, le principe de la liberté de circulation des ressortissants communautaires ne s'applique pas à l'emploi dans la fonction publique. Cela étant, dans un arrêt du 17 décembre 1980 (affaire 149/79), la Cour européenne a précisé que cette exclusion n'était pas totale, mais limitée à un ensemble de postes ayant un rapport avec l'exercice de pouvoirs conférés par le droit public et la protection des intérêts généraux. Aussi cette exclusion ne s'applique-t-elle qu'aux postes supposant, de la part de leurs titulaires, l'existence d'un rapport particulier de solidarité à l'égard de l'Etat, ainsi que la réciprocité des droits et devoirs qui sont le fondement du lien de nationalité. A cet égard, le Comité considère que le droit italien impose des restrictions excessives à l'accès des ressortissants étrangers aux emplois de la fonction publique. Le Gouvernement italien estime, au contraire, que les emplois de la fonction publique réservés aux ressortissants nationaux en vertu de la loi n° 174/1994 sont strictement liés à la sécurité nationale ou à l'exercice de l'autorité publique pour la protection de l'ordre public et que la situation à cet égard est donc conforme à la Charte révisée.

Pour ce qui concerne les non-ressortissants de l'Union européenne, la législation italienne prescrit l'exclusion générale des emplois de la fonction publique. Cependant, compte tenu de la présence croissante en Italie de migrants, il faut examiner la question de l'accès des immigrés en situation régulière aux emplois de la fonction publique. En effet, il faut souligner d'une part que le cadre juridique, notamment l'article 2 du décret-loi n° 286/1998 – loi de consolidation de l'immigration – consacre le principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants nationaux et étrangers. Il en va de même du décret-loi n° 215/2003, mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Aux termes de l'article 3 de la loi n° 215, une différence de traitement fondée sur un caractère lié à la race ou à l'origine ethnique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'activités professionnelles données ou du contexte dans lequel elles s'exercent, l'objectif est légitime et l'exigence, proportionnée. D'autre part, ces dernières années, plusieurs jugements ont été rendus en faveur de non-ressortissants de l'Union européenne qui souhaitaient accéder à des emplois de la fonction publique. De

fait, selon certains articles de jurisprudence, le principe de l'exclusion des ressortissants étrangers des emplois de la fonction publique constitue une discrimination, en particulier à la lumière de l'article 2 de la loi de consolidation de l'immigration. Cette interprétation place donc les ressortissants et les non-ressortissants de l'Union européenne sur un pied d'égalité.

De nombreuses décisions de justice ont ainsi donné gain de cause à des ressortissants étrangers. Une décision spécifique, rendue dans une affaire impliquant un médecin albanaise, témoigne d'ailleurs d'une évolution tangible dans cette direction..... En 2005, ce dernier a intenté une action en justice contre un hôpital de Careggi (Florence), qui avait décidé de l'exclure d'un concours visant à pourvoir un poste de cadre administratif. Le juge de première instance, tout comme le juge d'appel se sont alors prononcés l'un et l'autre en faveur du médecin. Cet exemple peut être considéré comme une avancée importante dans l'accès des ressortissants étrangers à des postes de cadres dans la fonction publique. »

Per quanto riguarda l'evoluzione del processo di emendamento degli articoli 1091 e 1094 del Codice della navigazione si comunica che, oltre a un progetto di legge ancora pendente dinanzi alle Camere, si sta procedendo ad inserire una norma di modifica del Codice nella legge di ratifica della Convenzione MLC dell'OIL. Pertanto, ci si attende la conclusione positiva di uno dei due strumenti legislativi in tempi brevi.

Nelle Conclusioni 2008 è contenuta una richiesta di precisazioni del Comitato europeo dei diritti sociali volta a conoscere se, nel caso di attività lavorativa prestata all'esterno dell'istituto penitenziario ed alle dipendenze di un imprenditore, è richiesto o meno il consenso del detenuto. Al riguardo si fa presente quanto segue.

La normativa sul lavoro carcerario riguardante, in particolare, il *lavoro all'esterno* (o *lavoro extramurario*) è data dall'art. 21 della l. 26.7.1975, n. 354 (*Ordinamento penitenziario*) e dall'art. 48 del D.P.R. 30.6.2000, n. 230 (*Regolamento dell'ordinamento penitenziario*). In tali disposizioni non è previsto espressamente che il detenuto o l'internato siano chiamati ad esprimere il loro consenso in vista dell'ammissione al lavoro esterno, ma che tale elemento del trattamento carcerario non possa prescindere da una manifestazione di volontà adesiva del detenuto è desumibile dal sistema delle norme in materia di lavoro penitenziario. Va premesso che, nel vigente sistema penitenziario, il trattamento è venuto progressivamente perdendo il tradizionale carattere di imposizione atteggiandosi invece alla stregua di "un'offerta di interventi" rivolta alla popolazione carceraria ed in questa

prospettiva va considerato il persistente connotato dell'*obbligatorietà* (articolo 20, comma 3, ord. pen.) che ancora caratterizza il lavoro penitenziario inteso come elemento cardine del trattamento rieducativo. Si può sostenere che, dalla dizione della norma richiamata, derivi la configurabilità, nel medesimo tempo, sia di un vero e proprio diritto all'assegnazione del lavoro che di un obbligo allo svolgimento dello stesso. In un certo senso, nell'ambito della c.d. comunità carceraria, trova piena realizzazione il principio posto nell'articolo 4 della Costituzione, quello del privato al diritto al lavoro e il dovere medesimo di esplicare un'attività nel contempo individualmente e socialmente utile. Il connotato dell'*obbligatorietà*, alla luce del principio costituzionale, viene dunque interpretato nel senso di non qualificare il lavoro come conseguenza della pena, ma come una forma di esecuzione della stessa funzione rieducativa del detenuto. In siffatto contesto interpretativo, non sembrano sussistere dubbi circa la possibilità di configurare, in capo ai detenuti condannati, un vero e proprio "*diritto al trattamento*" inteso quale aspetto di un più generale "*diritto alla rieducazione*". Ciò implica che, in assenza di un atteggiamento contrario, gli organi dell'amministrazione penitenziaria saranno obbligati a svolgere nei confronti di tali detenuti le attività di trattamento rieducativo previste dalla legge, ovviamente entro i limiti imposti dal rispetto della loro personalità. Vi è poi un dato testuale che può confermare la costruzione in chiave volontaristica del trattamento penitenziario rappresentato dal lavoro esterno. E' previsto all'art. 20 dell'ordinamento penitenziario che "*al lavoro esterno si applicano la disciplina generale sul collocamento ordinario e agricolo, nonché l'art. 19, legge 28 febbraio 1987, n. 56*". Tale ultima disposizione stabilisce che i detenuti e gli internati "*hanno facoltà di iscriversi nelle liste di collocamento*" (comma 2).

Deriva da tale combinato disposto che per il collocamento del lavoro extramurario ex articolo 21 ord. pen., è prevista semplicemente l'applicazione della disciplina generale sul collocamento ordinario e l'intervento di un organo autonomo (commissione circoscrizionale per l'impiego) incaricato di mediare tra le aspettative e le domande della popolazione carceraria, da un lato, e il mercato del lavoro esterno, dall'altro. Ai detenuti e agli internati è data la facoltà di iscriversi nelle liste di collocamento, atteso che tale iscrizione è condizione indispensabile per essere ammessi al lavoro penitenziario esterno.

Data la volontarietà dell'iscrizione, ne deriva che il detenuto non può essere avviato al lavoro se non previo un suo esplicito atto che permetta l'avviamento e, dunque, il suo consenso deve essere esplicito e manifesto.

* * *

Il Comitato dei diritti sociali (Conclusioni 2008) aveva, altresì, chiesto di illustrare le misure adottate dal governo italiano al fine di promuovere l'uguaglianza in ambito lavorativo, eliminando

le discriminazioni fondate sulla religione, l'età, l'orientamento sessuale e l'opinione politica. In risposta a tale richiesta si forniscono le seguenti informazioni.

Nei precedenti rapporti sul presente articolo si era più volte sottolineato l'interesse del governo a contrastare l'insorgere di ogni forma di discriminazione in ogni ambito, interesse che si è concretizzato, innanzitutto, nella creazione di un Dipartimento per le Pari Opportunità e dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), operante all'interno dello stesso. Occorre evidenziare che in virtù della delega conferitale con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 giugno 2008, al Ministro per le Pari Opportunità compete l'esercizio delle funzioni di "programmazione, indirizzo e coordinamento di tutte le iniziative, anche normative, nelle materie concernenti la promozione dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento, nonché la prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione". Nello specifico, il Ministro per le Pari Opportunità è delegato "a promuovere e coordinare le azioni di Governo in tema di diritti umani delle donne e diritti delle persone, nonché volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni per cause direttamente o indirettamente fondate, in particolare, sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". Pertanto, il superamento delle diverse forme di discriminazione nelle loro molteplici manifestazioni rappresenta uno degli obiettivi prioritari fissati dal Ministro per le Pari Opportunità nella Direttiva per l'azione amministrativa e la gestione del Dipartimento per l'anno 2011, in continuità con gli indirizzi politici già formulati per l'anno 2010, per la cui realizzazione un ruolo fondamentale è stato assegnato all'UNAR.

Come è noto, la direttiva comunitaria 2000/43/CE relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, recepita in Italia con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, all'articolo 3 individua nell'occupazione e nella formazione gli ambiti di applicazione delle disposizioni comunitarie all'interno delle quali possono efficacemente essere attuate azioni positive di informazione e formazione. In ordine al rafforzamento ed alla diffusione del principio della parità di trattamento, l'UNAR, nel promuovere l'adozione di azioni positive, misure e programmi mirati ad eliminare alla radice ogni forma di discriminazione, ha individuato nel mercato del lavoro un settore prioritario di intervento per l'elaborazione ed attuazione di efficaci politiche antidiscriminatorie. Nel 2010 si sono registrate significative novità per quanto attiene ai rapporti con le parti sociali per una strategia comune di informazione e formazione volta alla prevenzione ed al contrasto alle discriminazioni razziali nel mondo del lavoro. Innanzitutto, in data 19 maggio 2010 è stato firmato un nuovo Protocollo d'intesa tra l'UNAR e le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL, UGL) e datoriali (Confarigianato, Confapi, Confindustria, Lega Cooperative, CNA, Confcooperative,

Coldiretti, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio) con l'obiettivo di creare una cabina di regia insieme alle parti sociali nazionali con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del Protocollo stesso. La finalità è quella di individuare e promuovere iniziative a livello territoriale coinvolgendo anche le rispettive articolazioni periferiche delle parti sociali. La collaborazione operativa con le forze sociali rappresenta, infatti, uno snodo centrale del nuovo modello organizzativo dell'UNAR sia nel contesto di una rinnovata azione di tutela dei soggetti a rischio di discriminazione che nell'ambito della costruzione di un sistema strutturato di centri territoriali discriminazione. Il sistema, promosso dall'UNAR in accordo con le regioni e le autonomie locali, vede altresì la partecipazione delle articolazioni periferiche delle organizzazioni sindacali e delle parti datoriali.

E' stato, inoltre, deciso di avviare, nel mondo del lavoro, una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori problemi di inserimento lavorativo degli immigrati è costituito dalla difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è pensato, quindi, di creare un'opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, **diversamente abili e stranieri**, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate in questo specifico ambito. Con il motto "*Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro*" è stata presentata per la prima volta, nel 2008, "**Diversità al lavoro**", che ha raccolto l'interesse di centinaia di persone provenienti da ogni parte d'Italia e del mondo, che hanno avuto l'opportunità di candidarsi e di sostenere i colloqui di selezione, valorizzando al meglio il proprio talento e le proprie peculiarità. Nell'ottica di coinvolgimento del mondo produttivo "**Diversità al lavoro**" è un momento di incontro itinerante con scenario la sede stessa delle aziende partecipanti che, in tal modo, hanno la possibilità di valorizzare le buone pratiche messe in atto per promuovere le pari opportunità nel mondo del lavoro. Nella seconda edizione romana, tenutasi il 18 novembre 2010 presso la sede della BNL (Banca Nazionale del Lavoro), si è offerta la possibilità a persone di origine straniera e persone disabili, dotate di talento, di incontrare personalmente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, presentando il proprio curriculum vitae e sostenendo colloqui. I promotori del progetto, inoltre, hanno organizzato, precedentemente all'evento, degli incontri dedicati ai responsabili del personale delle aziende. A partire dall'edizione 2011, l'UNAR si ripropone di ampliare l'iniziativa anche alle persone transessuali. Ad oggi, si è proceduto all'eliminazione dai c.v. della richiesta di indicazione del genere al fine di favorire l'accesso delle persone transessuali straniere. Numerose sono le aziende,

italiane e straniere, che hanno aderito all'iniziativa, fra le quali Microsoft, IBM, Vodafone, Allianz, L'Oréal, Telecom ecc.

Accanto alle iniziative promosse, occorre evidenziare anche le azioni avviate dall'UNAR per la promozione di trattamento nei confronti delle persone di diverso orientamento sessuale (LGBT) ed in particolare l'attenzione rivolta alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali nel mondo del lavoro. A partire dai risultati di una ricerca condotta dall'Avvocatura per i diritti delle persone LGBT - la quale ha evidenziato che, in particolar modo nei confronti delle persone transessuali, si registrano episodi discriminatori con maggiore frequenza e gravità - l'UNAR ha ritenuto di avviare un confronto sia con le organizzazioni sindacali sia con le principali realtà associative transessuali al fine di acquisire elementi informativi utili alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere nel mondo del lavoro, soprattutto in merito alla tutela delle persone in transizione, per attuare azioni positive in tal senso. A tale proposito è stato costituito (con Decreto direttoriale del 16 novembre 2010) presso l'UNAR il *"Gruppo di lavoro sulla parità di trattamento e la non discriminazione delle persone transessuali e trans gender nell'ambito lavorativo"* con funzioni di consultazione ed elaborazione di proposte, composto dai rappresentanti delle realtà associative transessuali attive a livello nazionale e territoriale. Tra gli obiettivi del Gruppo di lavoro vi sono la redazione di un rapporto sulla situazione dell'accesso al lavoro e delle condizioni lavorative delle persone transessuali nonché la formulazione, anche sulla base degli esiti del rapporto, di proposte ai fini della definizione, all'interno del programma di attività annuale, di attività e azioni nello specifico settore di intervento. Su questa tematica l'UNAR ha avviato contatti con le Regioni ed i competenti uffici del Ministero del Lavoro.

§. 3

Si riporta, di seguito, la risposta al caso di non conformità sul presente paragrafo, fornita in occasione della 120^ª Sessione del Comitato dei governativi (Strasburgo, 5 – 8 ottobre 2009).

“ Occorre, innanzitutto, sottolineare che in Italia i Servizi Pubblici per l'Impiego sono assolutamente gratuiti, a norma di legge. Essi svolgono funzioni e compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro, sono dislocati in tutto il territorio nazionale e sono sotto la competenza delle Regioni e degli Enti locali (Province) a seguito della riforma di cui si è parlato in precedenza. L'iscrizione al collocamento statale non è più obbligatoria ma è diventata facoltativa.

Le attività svolte dai Servizi riguardano l'intermediazione di manodopera, l'erogazione di servizi di politiche attive (es. formazione), di accertamento dello stato di disoccupazione e della registrazione delle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro.

Ciò premesso, un dato significativo per valutare l'effettiva fruizione gratuita dei Servizi per l'impiego potrebbe essere quello relativo al numero di persone in cerca di lavoro che si sono recate presso i Centri per l'impiego per rilasciare la dichiarazione di disponibilità al lavoro (disoccupazione) e per fruire dei servizi di intermediazione e di politica attiva. Nel 2008 si sono registrati 4.317.740 contatti.

Un altro dato di cui si è in possesso riguarda una percentuale, rilevata a seguito di un'indagine a campione, che indica la quota di occupati che durante l'anno ha trovato lavoro tramite i Centri per l'impiego: mediamente il 3% ed esattamente nel 2005 3,2%; 2006 -3,7%; 2007 – 3,2%.

Tale dato deve essere valutato tenendo conto che in Italia l'accesso al lavoro può avvenire anche attraverso altri canali, che, comunque, non implicano un costo a carico del lavoratore.

Per esempio in Italia l'accesso al pubblico impiego avviene tramite un concorso pubblico; spesso l'accesso al lavoro privato avviene tramite assunzione diretta da parte dei datori di lavoro, attraverso reti personali (es. amicizie), o le Agenzie per il lavoro, autorizzate dal Ministero del lavoro, ed iscritte in un apposito albo. Tali Agenzie svolgono attività di intermediazione, di somministrazione di manodopera e di ricollocazione professionale.

In conclusione, si ribadisce che la legislazione nazionale è conforme alle disposizioni di cui all'art. 1 (par. 3) della Carta Sociale in quanto i Servizi per l'impiego sono gratuiti. Il dato sopra riportato

(3%) non è significativo poiché quello dei Servizi pubblici per l'impiego è soltanto uno dei vari canali utilizzati nella ricerca di un'occupazione.

Va aggiunto che il coordinamento delle Attività statistiche del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali sta realizzando un'attività finalizzata alla raccolta dei dati amministrativi provenienti dai Servizi pubblici per l'impiego, con l'intenzione di colmare, quanto prima tale vuoto informativo.

E' ipotizzabile che, in futuro, attraverso un servizio in fase di avvio, coordinato dai servizi statistici del Ministero del lavoro, sarà possibile individuare il soggetto che opera l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, a seguito delle comunicazioni pervenute ."

I Servizi per l'impiego

Nell'attuale congiuntura economica, il processo di intermediazione al lavoro assume un ruolo cruciale: i servizi competenti, ossia il sistema pubblico dei Servizi all'impiego e i soggetti privati accreditati, sono chiamati ad intensificare il ruolo di facilitatori dell'incontro tra domanda di lavoro e risorse umane a rischio di perdita del posto di lavoro, soggetti già espulsi dal mercato e soggetti percettori di diverse forme di ammortizzatori sociali. Dalla legge 2/2009 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e imprese e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale) e successivi provvedimenti, inoltre, gli stessi sistemi del lavoro sono riconosciuti come soggetto erogatore di servizi di politica attiva anche a favore dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali, in attuazione del processo di integrazione tra politiche passive ed attive, siglato dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009. Di seguito si illustrano le principali caratteristiche, funzioni e opportunità che tale sistema offre nell'attuale scenario di gestione della crisi, prima nell'ottica del sistema pubblico dei servizi (che fa capo ai tre livelli Regioni, Province e Centri per l'Impiego) e quindi nella prospettiva delle agenzie private per il lavoro.

I Servizi Regionali e Locali per l'Impiego

Le dinamiche della crisi in corso, in funzione della definizione delle politiche attive da erogare ai soggetti coinvolti, attivano a pieno titolo il sistema dei *Servizi competenti*. In particolare, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito è subordinato alla sottoscrizione di una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione

professionale da parte del disoccupato, utilizzando l'apposito modello predisposto dall'INPS.

I dati del periodico "monitoraggio nazionale sul sistema dei servizi pubblici per il lavoro" possono evidenziare le caratteristiche del sistema stesso, mostrando l'esistenza di precondizioni che consentono di affrontare tale nuovo ruolo sia dal punto di vista strutturale che funzionale. Il confronto tra le risorse umane di una struttura di servizio pubblico e l'utenza che tale struttura accoglie quotidianamente è un aspetto essenziale da analizzare, al fine di valutare la capacità dei servizi per l'intermediazione di far fronte al ruolo definito dalla normativa anti-crisi.

Il Monitoraggio nazionale (SPI)⁷ ha rilevato la numerosità del personale dei Centri per l'impiego (CPI) nel 2008, registrando quasi 10.000 unità; circa il 21,4% di questi è rappresentato da collaboratori o consulenti. La quota di personale non dipendente è relativamente superiore nell'area del Centro Italia, dove il dato è pari al 25,9%, contro una quota di personale esterno pari a circa il 14,2% degli addetti nel Nord-Est.

Nel 2008 i CPI ammontavano a 537, così distribuiti sul territorio nazionale: 111 nel Nord-Ovest; 115 nel Nord-Est; 91 al Centro; 220 Sud e Isole.

A fronte di una popolazione italiana in cerca di lavoro, di età compresa tra i 15 ed i 64 anni, pari a più di 3 milioni di individui nel 2008, il 56,3% di essi (1.736.000 individui) ha visitato un CPI almeno una volta. Tale quota è superiore nel Nord-Ovest del Paese (64,9%) e inferiore al Sud e nelle Isole (52,9%). Tra coloro che si sono rivolti al CPI (anche solo per chiedere informazioni), il 73,5% lo ha visitato nei due anni antecedenti il momento della rilevazione (2009). Non tutti coloro che visitano un CPI però si iscrivono formalmente e, d'altro canto, non tutti gli iscritti al CPI hanno sottoscritto la *Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro* (DID), atto con il quale viene certificato lo stato di disoccupazione, obbligatorio per avere accesso ai servizi di politica attiva ai sensi del D.Lgs. 181/2000 ("Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro"). Tra le persone in cerca di occupazione dell'anno 2008, l'87% di coloro che hanno visitato un CPI durante gli ultimi due anni sono iscritti alle liste di collocamento obbligatorio, ovvero 1.118.000 individui. Quota relativamente inferiore rispetto al resto del Paese – l'86% - si registra al meridione. Rispetto alla totalità degli iscritti, il 95,5% ha anche rilasciato la DID; tale quota si distribuisce piuttosto equamente nelle quattro macroaree geografiche prese in considerazione (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole).

I servizi richiesti ai CPI sono vari e vanno dalle semplici informazioni alla richiesta di concrete opportunità di lavoro. Fra la pluralità di servizi offerti all'utenza, ne sono stati

⁷ Fonte: ISFOL – Rapporto 2009

individuati due tipi: il primo riguarda la predisposizione di un percorso di inserimento e la ricezione di informazioni sulle modalità di ricerca di lavoro; il secondo comprende la realizzazione di attività formative e di avvio al lavoro. Il rilascio di informazioni utili sulla ricerca di lavoro e la programmazione di un percorso di inserimento lavorativo appaiono le attività maggiormente svolte dal personale dei CPI. Il 28,9% delle persone in cerca di lavoro che hanno visitato un CPI nel biennio 2007-2009 ha ricevuto informazioni utili alla ricerca di lavoro (quota massima pari al 37,9% nel Nord-Ovest). Per il 18,3% delle persone in cerca dei lavori è stato pianificato un percorso di inserimento lavorativo costituito da azioni informative, di orientamento e programmazione della formazione.

Tab. Persone in cerca di lavoro (che hanno visitato il Centro pubblico per l'impiego) alle quali sono stati offerti i seguenti servizi (v.a. in migliaia e percentuale).

Area geografica	Informazioni utili alla ricerca di lavoro		Pianificazione di un percorso di inserimento lavorativo		Svolgimento di un corso di formazione professionale		Svolgimento di tirocini o stage		Opportunità lavorative concrete	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Nord Ovest	81	37,9	49	23,1	20	9,5	20	9,6	41	19,1
Nord Est	42	31,0	22	16,8	14	10,3	19	14,2	25	18,8
Centro	77	35,9	43	19,9	35	16,2	34	15,7	36	16,7
Sud e Isole	170	23,8	119	16,9	86	12,1	81	11,4	81	8,5
ITALIA	369	28,8	233	18,3	155	12,1	155	12,1	163	12,7

Fonte: ISFOL 2009

Più indicativa è, d'altro canto, l'analisi dei servizi misurabili concretamente. Il 12,1% delle persone in cerca di lavoro che hanno visitato un CPI nel biennio indicato ha svolto un corso di formazione professionale per merito del CPI (quota massima pari al 16,2% nel Centro Italia). La stessa quota di individui ha svolto un tirocinio o uno stage mentre il 12,7% ha ottenuto una concreta opportunità di inserimento professionale.

La necessità di confrontarsi con un'ampia platea di utenti impone l'utilizzo del *Patto di Servizio* che determina la presa in carico dell'utente da parte dei CPI, secondo modalità e tempistiche concordate. Il ricorso al Patto di Servizio risponde ad esigenze organizzative dei Servizi per l'Impiego e implica un legame più vincolante fra utente e CPI per la costruzione di un percorso individuale. Il 52% dei CPI utilizza tale strumento, in alcuni casi indiscriminatamente a tutti coloro che sottoscrivono la DID (30,9% dei CPI in Italia), prevedendo, quindi, una coincidenza tra la dichiarazione di immediata disponibilità e la predisposizione di un percorso di riqualificazione o di inserimento lavorativo; altri (il 21%) intendono il Patto come momento di ulteriore verifica della reale attivazione del disoccupato e di una più stretta relazione tra CPI e disoccupato.

Inoltre, al fine di individuare l'effettiva platea degli immediatamente disponibili al lavoro è fondamentale considerare il processo di revoca dello stato di disoccupazione per motivi diversi dall'assunzione. L'84% dei Centri per l'Impiego procede alla revoca dello *status* principalmente per il rifiuto dell'offerta di lavoro "congrua" o la mancata presentazione del beneficiario all'aggiornamento della DID (rispettivamente per il 52% e il 58% dei CPI che effettuano la revoca). Minore incidenza sembra avere l'inottemperanza del Patto di servizio sottoscritto (solo per il 38% dei CPI è causa di revoca dello status).

A conclusione di quanto rappresentato, si sottolinea che, dato l'alto numero di CPI diffusi sul territorio, a tutti i lavoratori è data la possibilità di accedere gratuitamente ai servizi pubblici per l'impiego e di beneficiare delle attività da questi erogate.

§.4

Si rinvia ai rapporti sugli articoli 9, 10 e 15 del presente ciclo di controllo per le informazioni inerenti il paragrafo.