

Articolo 1

Diritto al lavoro

§.1

De suite, vous trouverez la réponse du gouvernement italien au cas de non-conformité soulevé par le Comité européen des droits sociaux dans les Conclusions 2012 au motif « qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emploi ».

« Dans le rapport examiné par le Comité, on avait souligné les inévitables répercussions que la récession économique commencée en 2008 a causé sur l'économie mondiale et notamment sur les travailleurs. Jusqu'à 2011, le marché du travail italien avait été touché marginalement par la nouvelle récession. Par rapport à l'évolution du cadre macro-économique global, les résultats récents n'étaient si négatifs vu qu'au début de 2012, bien que les **heures travaillées aient graduellement diminué**, le taux d'emploi n'avait jamais baissé. Compte tenu des caractéristiques des différents secteurs, en 2011 les tendances des dernières années avaient été confirmées. Avant tout, il est important de souligner une distinction dans l'emploi fondée sur le sexe : par rapport à la stagnation de l'emploi des hommes on relevait une hausse dans l'emploi des femmes. **La hausse de 2011 avait intéressé principalement les travailleurs salariés avec un contrat à temps déterminé.** En 2011, **l'emploi des travailleurs indépendants avait diminué** : la baisse avait intéressée surtout les entrepreneurs et les artisans, c'est-à-dire ceux qui avaient subi le plus les difficultés des entreprises, en particulier les petits entrepreneurs.

Le quota des travailleurs à temps partiel involontaires (personnes travaillant à temps partiel en l'absence d'un emploi à temps plein) **avait augmenté.**

Enfin, l'emploi était plus favorable **pour les travailleurs étrangers.** Bien que la crise dans l'industrie et dans la construction aient réduit la demande d'ouvriers, les immigrés travaillaient dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre était en hausse, comme, par exemple, celui des employés de maison. Enfin, la structure par âge du marché du travail avait changé, en défavorisant les travailleurs plus jeunes : par rapport à 2008, plus d'un million d'employés âgés de moins de 34 ans ne travaillaient plus. Ce nombre avait été partiellement compensé par la hausse des employés plus âgés.

Au cours des dernières années, la tenue partielle du niveau d'emploi avait contribué à limiter la hausse du chômage. En effet, le taux de chômage avait légèrement augmenté, passant de 6,1% en 2007 à 8,4% dans la période 2010-2011. La relative tenue du taux de chômage reflétait la baisse dans l'offre d'emploi, compte tenu qu'un nombre croissant de personnes « découragées » préférait interrompre la recherche d'un emploi, et, donc, perdre le statu de chômeuses.

A partir de la fin de 2011, un changement soudain dans la décision de participer au marché du travail avait été observé. En effet, l'offre de travail avait recommencé à augmenter mais, en l'absence de possibilités d'emploi, les chercheurs d'emploi allaient grossir les rangs des chômeurs. Par conséquent, le taux de chômage avait rapidement augmenté.

Tableau 1
Employés - Variation en % - moyennes annuelles

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	2.0	1.3	0.3	-1.6	-0.7	0.3
dont :						
Agriculture	2.0	-2.4	-2.1	-2.6	1.4	-2.0
Industrie	1.2	0.6	0.8	-4.4	-3.3	0.2
Construction	1.3	3.1	0.4	-1.4	-1.8	-3.5
Tertiaire	2.3	1.5	0.7	-0.8	0.1	0.9
Commerce, exercices publics, transports, communication	2.7	1.5	0.5	-1.2	-0.5	0.9
Crédit, services aux entreprises	2.7	3.4	1.7	-2.6	1.1	1.6
Education, santé, services publics et services aux personnes	1.7	0.5	0.5	0.6	0.0	0.7

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 2
Employés en fonction de l'âge

	Var % 2010/2011	Valeurs absolues en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolues en milliers
15-24 ans	-5.5	-68	-20.5	-303
25-34 ans	-2.6	-131	-13.3	-750
35-44 ans	-0.6	-44	-2.5	-185
45-54 ans	3.0	188	7.2	435
55-64 ans	5.3	143	15.2	375
65-74 ans	3.2	10	-3.2	-11
Total	0.4	97	-1.9	-439

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 3
Employés en fonction de la zone

	Var % 2010/2011	Valeurs absolus en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolus en milliers
Nord-ouest	-5.5	-68	-20.5	-303
Nord-est	-2.6	-131	-13.3	-750
Centre	-0.6	-44	-2.5	-185
Sud	3.0	188	7.2	435
Total	5.3	143	15.2	375

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 4
Population active, emplois, chômage

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011
milliers						
Employés	23222	23405	23025	22872	22967	-255
Population active	24728	25097	24971	24975	25075	347
Chômeurs	1506	1692	1945	2102	2108	602
Taux de chômage	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	2.3
Var%						
Employés	1.0	0.8	-1.6	-0.7	0.4	-1.1
Population active	0.3	1.5	-0.5	0.0	0.4	1.4
Chômeurs	-10.0	12.3	15.0	8.1	0.3	40.0

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 5
Taux de chômage (% sur la population active de 15-64 ans)

	2009	2010	2011
Sexe			
Hommes	6.9	7.7	7.7
Femmes	9.3	9.7	9.7
Citoyenneté			
Italien	7.6	8.2	8.1
Etrangers	11.2	11.7	12.2
Zone			
Nord-ouest	5.9	6.3	6.4
Nord-est	4.8	5.6	5.1
Centre	7.3	7.7	7.8
Sud	12.6	13.5	13.7
Age			
15-24 ans	25.4	27.9	29.1
25-34 ans	10.5	11.9	11.7
35-44 ans	6.2	6.6	6.7
45-54 ans	4.5	5.0	5.0
55-64 ans	3.4	3.6	3.9

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Comme on l'a indiqué avant, à partir de 2012 l'emploi avait commencé à subir les effets négatifs produits par la crise. De suite, des mesures extraordinaires ont été mises en place par le gouvernement afin de faire face à l'urgence, d'un côté, et de créer un nouveau marché du travail plus dynamique et inclusive, de l'autre. Ces mesures avaient le double but de surmonter les subdivisions et les rigidités du marché du travail et de contribuer à la hausse de l'emploi et de la productivité.

Les différentes manœuvres financières qui se sont succédé au cours de 2011 contenaient des mesures visant à favoriser la création d'emploi. En résumé, trois axes ont été individués par le gouvernement : **la lutte à l'irrégularité ; la mise à jour des parcours de transition école-marché du travail ; la réforme de la législation en matière de travail.**

Le premier axe portait sur les mesures adoptées dans la lutte à l'irrégularité. Par le **Texte coordonné sur le travail** (L. 183/2010) qui a modifié la maxi-sanction pour le travail non déclaré, l'appareil des sanctions ainsi que la procédure d'inspection du travail ont été reformés. En outre, **la Manœuvre bis 2011** (L. 148/2011) a introduit le délit de « médiation illégale et d'exploitation du travail ».

Le deuxième axe portait sur le rencontre entre la demande et l'offre de travail. Par la **Manœuvre économique de 2011** (l. 111/2011) des interventions visant à élever le nombre d'acteurs ont été mises en place. Parmi ceux-ci, il y a les organismes de patronage, les écoles, les universités, les organisations syndicales des employeurs et de travailleurs ainsi que les communes qui ont été expressément autorisées par la loi à exercer un service de médiation (c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas être soumises à un contrôle préalable). Dans cet axe, la réforme de l'apprentissage est également contenue. Aux termes du décret-loi 167/2011 (Texte unique pour l'apprentissage), la réglementation revient à la négociation collective, ou bien aux régions, dans le respect des principes généraux fixés par la loi. Suite à la réforme, le contrat d'apprentissage devient le premier outil soit pour le contraste au désalignement entre les qualifications requises et l'offre de travail, soit pour favoriser un stable emploi pour les jeunes. A ce propos il est important de souligner la nature de « contrat de travail à durée indéterminée, finalisé à la formation et à l'emploi des jeunes » du contrat d'apprentissage. En effet, ceci prévoit que, face au paiement d'un salaire, l'apprenti outre à exercer une activité lucrative reçoive une formation à caractère professionnalisant. Bien que les dénominations aient changé au fil du temps, la distinction en trois types est restée. Suite à la réforme, les types de contrats d'apprentissage sont les suivants :

- 1) *L'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 25 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir un diplôme ;
- 2) *L'apprentissage à caractère professionnalisant.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir un « métier » ;
- 3) *L'apprentissage de haute formation et recherche* permet aux jeunes d'obtenir des diplômes du niveau secondaire et tertiaire (diplôme secondaire, licences et masters universitaires, doctorat en recherches, spécialisations techniques du cycle supérieur) et de s'inscrire aux ordres professionnels.

Dans le deuxième axe une réforme des stages, aux sens de la L. 148/2011, est aussi contenue. La loi a individué quatre types :

- 1) *les stages visant à favoriser les choix professionnels et l'emploi des jeunes dans la phase de transition allant de la fin des études à l'entrée dans le marché du travail.* Ce type de stage permet une formation sur le lieu de travail. La durée du contrat doit être égale ou inférieure à six mois. Il

s'adresse aux jeunes ayant un diplôme d'école supérieure ou un diplôme de fin d'études universitaires de ne pas plus de 12 mois ;

2) *les stages inclus dans les plans d'études des universités et des écoles*, finalisés à affiner le processus d'apprentissage et de formation des jeunes avec la modalité de l'alternance école/travail ;

3) *les stages d'insertion/réinsertion au travail*, déroulés en faveur des chômeurs, y compris les travailleurs en mobilité. La discipline de ces stages revient totalement aux Régions ;

4) *les stages en faveur des personnes handicapées*.

Par le **Maxi-amendement à la Loi** de finances 2012 (l. 183/2011), d'autres mesures en matière d'emploi ont été mises en place. En effet, afin de favoriser l'emploi chez les jeunes et les femmes, d'incitations économiques et réglementaires relativement à certains types de contrats (comme le contrat à temps partiel et le contrat d'insertion) ont été prévues. A côté des incitations susmentionnées, des mesures de dissuasions au sujet des collaborations coordonnées et continues ont été introduites. Après un cheminement parlementaire de plusieurs mois, le 27 Juin 2012 le Parlement a approuvé le projet de loi concernant la réforme du marché du travail. La réforme portait sur quatre axes :

1) favoriser l'adoption de contrats de travail plus stables pour les jeunes, en valorisant l'apprentissage et en contrastant l'utilisation abusive de certains types de contrats ;

2) prévoir des normes plus flexibles pour la retraite ;

3) simplifier la conciliation des conflits de travail ;

4) renforcer les tutelles des jeunes et des femmes en les redistribuant en toute équité et en les liant aux politiques actives afin de favoriser l'emploi et le rencontre entre la demande et l'offre de travail.

En résumé, les quatre axes sont les suivants : **les contrats ; une majeure flexibilité pour la retraite ; les amortisseurs sociaux et les politiques actives**.

Le premier axe porte sur la **rationalisation des différents types des contrats existants**. Comme on l'a indiqué avant, avec la nouvelle formulation **l'apprentissage** - tout type considéré – devient la «rampe de lancement » pour la formation professionnelle des travailleurs.

Le deuxième axe porte sur la **protection des travailleurs en cas de licenciement illégitime**. Bien que les tutelles prévues contre le licenciement discriminatoire ou le licenciement disciplinaire injustifié du travailleur ne soient pas changées, avec la réforme l'incertitude relativement à l'issue des procédures des licenciements économiques déjà entamées, s'est réduite. Enfin, l'introduction d'une procédure abrégée pour la conciliation des conflits de travail devrait réduire ultérieurement les frais de justice.

Le troisième axe porte sur le soutien au revenu, la formation professionnelle et le recyclage, les incitations à l'emploi ainsi que les politiques actives dans l'ensemble, voire il porte sur la refonte des amortisseurs sociaux et des autres instruments prévus à ce but. A cet égard, il est important de souligner que le nouveau système d'amortisseurs sociaux a introduit, à partir du 1^o Janvier 2013, **l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi) – (Assurance Sociale pour l'Emploi)** qui a remplacé l'indemnité de mobilité, l'indemnité de chômage ordinaire (non agricole), l'indemnité de chômage avec des conditions réduites et l'indemnité spéciale de chômage du secteur de construction. Au même temps, des mesures visant à inclure les catégories des travailleurs à l'heure actuelle exclues de la protection (comme, par exemple, les apprentis et les nouveaux employés) ont été envisagées.

Le quatrième axe porte sur **les politiques actives, les services pour l'emploi et la formation professionnelle**. Il vise à réaliser le renouvellement des politiques actives afin de faire face au changement du contexte économique et de favoriser la création d'emploi ainsi que la hausse du taux

d'emploi. La réalisation de ce plan prévoit une stricte interaction entre l'Etat et les Régions. En ce qui concerne **les services pour l'emploi**, la détermination des **niveaux minimum essentiels des prestations** a été également prévue. Dans ce contexte, étant donné le pouvoir législatif concurrent et, dans certains cas, exclusif des Régions, la réforme a conféré au Gouvernement la délégation en matière des services pour l'emploi et en a défini les principes et les critères directifs. En conformité avec les indications de l'Union Européenne, le Ministère de l'Education en accord avec le Ministère du Travail, après avoir consulté les Organisations syndicales des employeurs et des travailleurs ainsi que les Administrations locales, a fixé les règles de **l'éducation permanente**. En particulier, une délégation pour la détermination et la validation des études soit formels qu'informels a été envisagée. Même si dans une situation d'extrême manque des ressources, une attention toute particulière a été donnée à **l'égalité des chances fondée sur le sexe**. La présence des femmes au sein du marché du travail demeure encore fortement inférieure à celle des hommes. Afin de réduire cet écart, la réforme examine plusieurs aspects. Le premier aspect regarde la prévision de normes contre les soi-disant «démissions en blanc », en faveur de tous les travailleurs et, en particulier, des travailleuses. La nouvelle réglementation prévoit l'adoption de modalités simplifiées et la décharge soit pour l'employeur soit pour le travailleur ainsi que la consolidation du régime de confirmation des démissions des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Le deuxième aspect vise à améliorer la division des responsabilités familiales et la conciliation entre les temps de vie et de travail par l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et le financement des **mesures en faveur des travailleuses ayant des responsabilités familiales**. (Voir au-dessous)

Enfin, des vérifications sur les suivis de la réforme, ou bien sur l'impact qu'elle pourra produire en termes d'offre et de demande de travail, ont été envisagées. En effet, la loi a expressément prévu la surveillance des actions déployées afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de mieux répondre aux exigences économiques et sociales du Pays.

Les dispositions d'exécutions

Aux sens de l'art.1, alinéa 9, lettre f) de la loi susvisée, **des modalités de communication concernant la continuation du rapport de travail au-delà du terme fixé à son début**, ont été fixées. En exécution de cette disposition, le Ministre du travail et de politiques sociales a promulgué le Décret 10 Octobre 2012 (publié sur le Journal Officiel n. 251 du 26/10/2012).

Selon les nouvelles dispositions (art. 69 bis, DLgs. n. 276/2003), le rapport de collaboration coordonnée et continue sur projet peut être défini comme une activité exercée par un titulaire d'une TVA. En particulier, les alinéas 26 et 27 de l'article 1 de la loi n. 92/2012 établissent que l'activité exercée à titre de travail indépendant par un titulaire d'une TVA soit considérée comme un rapport de collaboration coordonnée et continue le cas où certaines conditions soient remplies – sauf que le commettant ne fournisse pas une preuve contraire –. Avec le Décret du Ministre du travail et des politiques sociales du 20 Décembre 2012, qui a accompli la loi de réforme du marché du travail, les activités n'étant pas soumises à la nouvelle réglementation ont été recensées. S'agissant d'activités professionnelles pour l'exercice desquelles l'inscription aux ordres professionnels, aux tableaux, aux registres ou aux listes est requise, la présomption dont à l'article 69-bis, DLgs. n. 276/2003, ne s'applique pas.

Deux mesures expérimentales en faveur des personnes ayant des responsabilités familiales ont été envisagées. L'expérimentation terminera le 31 Décembre 2015. Il s'agit de l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et des **bons pour la garde d'enfants**. Ces mesures visent soit à favoriser la

division des responsabilités familiales soit à surmonter les obstacles limitant la présence des femmes au sein du marché du travail. En accomplissant la nouvelle réglementation, le Décret 22 Décembre 2012 du Ministre du Travail et des politiques sociales, en accord avec le Ministre de l'Economie et des finances, a réglementé les critères et les modalités d'utilisation d'un jour de congé obligatoire pour le père et de deux jours de congé facultatif à utiliser alternativement à la mère. Il a également prévu la possibilité pour la mère travailleuse - à la fin de la période de congé obligatoire de maternité et pendant les onze mois suivants – de demander, à la place du congé parental, une contribution à utiliser alternativement pour la garde d'enfants ou pour les crèches publiques ou privés.

Comme on l'a déjà indiqué avant, la réforme a consacré un grand espace à **l'éducation permanente**, vu qu'un moderne système de protection et de promotion du travail doit nécessairement se fonder sur la formation et l'éducation des personnes. A cette fin, on a individué **la validation des études (non) formels et informels** ainsi que le **système national de validation des connaissances**, en tant qu'outils fondamentaux pour un marché du travail dynamique. Par analogie avec les règles déjà adoptées par d'autres Pays européens, cette discipline vise à aligner les services publics centraux et locaux pour l'éducation, la formation et l'emploi aux lignes directrices de l'UE. Dans la mise en œuvre des lignes directrices de l'UE, le décret-loi 16 Janvier 2013, n. 13 a été promulgué. En tant que résultat d'un travail interinstitutionnel complexe, le règlement vise à reconnaître les connaissances des personnes formellement, informellement et non formellement acquises, afin d'encourager l'échange professionnel et la mobilité, en harmonisant la discipline aux lignes directrices européennes. Le décret a été précédé par :

- l'Accord dans la session de la Conférence Etat-Régions du 19 Avril 2012, concernant la définition d'un système national de certification des connaissances acquises pendant l'apprentissage ;
- l'Entente dans la session de la Conférence unifiée du 20 Décembre 2012, regardant les politiques en matière d'éducation permanente ainsi que les lignes directrices pour l'individuation des critères généraux et des priorités finalisés à la promotion et au soutien des réseaux territoriaux.

Le 24 Janvier 2013, la Conférence permanente pour les rapports entre l'Etat, les Régions et les Provinces Autonomes de Trente et Bolzano, a promulgué les **Lignes directrices en matière des stages de formation**. En exécution de la loi de réforme du marché du travail, le Gouvernement italien a présenté la disposition susvisée qui a fixé les limites dans lesquelles les Régions doivent adopter un règlement spécifique dans les six mois. En réglementant les stages effectués au sein des entreprises, la disposition a défini les principes communs et les standards minimum auxquels les Régions et les Provinces Autonomes doivent se conformer. Dans le cadre de la poursuite de l'engagement pris en Octobre 2010 par le Gouvernement, les Régions et les Organisations syndicales des employeurs et des travailleurs, l'entente est finalisée à la promotion de l'apprentissage.

En vue de **promouvoir l'emploi chez les jeunes et les femmes** dans le contexte de l'actuelle phase économique, suite à la promulgation du Décret du Ministère du Travail du 5 Octobre 2012, 230 millions d'euros ont été affectés en faveur des emplois effectués jusqu'au 31 Mars 2013. Les ressources déployées visent à encourager la création de rapports de travail stables ou bien d'une durée plus longue. En particulier, les sommes affectées visent à:

a) inciter la transformation des contrats de travail à temps déterminé des jeunes et des femmes en des contrats de travail à temps indéterminé. En particulier, ces mesures s'adressent aux jeunes et aux femmes ayant un contrat de collaboration coordonnée et continue, un contrat sur projet ou une association en participation, en favorisant la stabilisation de leur rapport de travail par la transformation en un rapport de travail à temps indéterminé. Les stabilisations susvisées s'appliquent aux contrats de travail valides ou résiliés par ne pas plus de six mois. Dans ces cas, la stipulation d'un nouveau contrat de travail à temps indéterminé, soit à temps plein qu'à temps partiel, à condition qu'il n'ait pas une durée inférieure à la moitié de l'horaire ordinaire de travail, a été prévue ;

b) donner des incitations pour chaque emploi à temps déterminé des jeunes et des femmes avec un horaire de travail ordinaire.

En outre, le projet **AMVA – Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale (Apprentissage et petits métiers)** est finalisé à la formation et au placement dans l'industrie manufacturière d'environ 20.000 jeunes âgés de 15 à 29 ans. Le projet vise à améliorer le niveau d'emploi des jeunes en tenant en compte les éléments clé suivants :

- en 2009, en Italie la demande des entreprises artisanes a été évaluée en environ 140.000 unités. Cependant, près de la moitié de la demande a restée insatisfaite au motif que le nombre de travailleurs ayant les compétences professionnelles requises est trop bas ;

- en 2010, la demande des entreprises manufacturières artisanales a été d'environ 236.000 diplômés des écoles techniques et professionnelles par rapport à un' offre de 125.712 jeunes. Donc, environ 110.000 postes ont restés vacants ;

- en 2011, malgré l'aggravation de la crise économique et la hausse du niveau de chômage des jeunes, outre 45.000 postes ont restés vacants (pour la plupart il s'agissait des postes liés à l'exercice des petits métiers à caractère manuel).

Le projet contient des mesures expérimentales visant à favoriser le placement des jeunes par les outils suivants: 15.800 contrats d'apprentissage finalisés au placement des jeunes ; la création de 110 «boutiques de métier » (1 pour chacune des 110 provinces italiennes) en vue de la formation de 3.300 jeunes par un stage au sein des entreprises ; 500 « transferts d'entreprises » de entrepreneurs âgés de plus de 55 ans aux jeunes d'un âge compris entre 18 et 35 ans par un système d'incitations finalisées à promouvoir l'alternance des générations dans le secteur des petits métiers. Enfin, le Réseau national d'acteurs publics et privés du marché du travail a été renforcé en vue de favoriser l'intégration – en matière d'apprentissage et des petits métiers - entre les politiques pour l'emploi et la formation à l'échelle locale et celles à l'échelle nationale.

En vue de réaliser les priorités indiquées dans le Plan d'Action/Cohésion, IIème phase, 10 millions d'euros seront affectés par le Ministère du Travail et des Politiques Sociales afin de soutenir les **expériences de travail et de formation des jeunes au sein des entreprises**, notamment des NEET, « ni étudiants, ni employés, ni stagiaires ». Environ 3.000 jeunes pourront être intéressés par cette mesure, qui prévoit également le versement d'allocations mensuelles pour les stagiaires sous forme de remboursement forfaitaire. L'intervention s'adresse aux jeunes diplômés âgés de 24 et 35 ans des régions du sud de l'Italie qui ne travaillent pas. Pour ce qui concerne les entreprises, celles opérant dans les domaines traditionnels italiens, dans celui de la conservation du patrimoine culturel et environnemental national ainsi que dans les services aux entreprises seront favorisées.

Afin d'augmenter le niveau d'emploi chez les jeunes et le maintien de conditions de revenus suffisants pour les travailleurs plus âgés, le Ministère du Travail et des Politiques Sociales a promulgué le Décret 19 Octobre 2012 visant à la promotion du vieillissement actif. Un pacte intergénérationnel au sein d'entreprises avec la participation de l'INPS a été conclu afin de réduire l'horaire de travail des travailleurs plus âgés en préservant les conditions de retraite et en favorisant la création d'emplois stables, surtout en apprentissage, pour les jeunes.

Suite à l'approbation du décret-loi n. 179/2012, le Gouvernement a mis en place des mesures en faveur des « **démarrages** » **innovants**, guidées par des jeunes talentueux et compétents.

Un groupe de travail composé par le Ministère de l'Economie, le Ministère du Travail, d'académiques, des employeurs, des capitalistes et des fonctionnaires a réglementé les mesures susvisées. En particulier, les mesures visent à favoriser la croissance durable, le développement technologique, le nouvel esprit d'entreprise et l'emploi, notamment des jeunes. En outre, elles ont la finalité de contribuer au développement d'une nouvelle culture d'entreprise, à la création d'un contexte plus favorable à l'innovation ainsi que à la promotion d'une majeure mobilité sociale et à attirer en Italie des talents, des entreprises innovantes et des capitaux étrangers. Des dérogations au droit des sociétés en vigueur ont été également prévues.

Deux importantes dispositions en matière de soutien à l'emploi ont été adoptées le 21 Mars 2013 :

- a) le Décret interministériel signé par le Ministre du Travail et des politiques sociales et le Ministre de l'Economie et des finances réglemente les dégrèvements d'impôts en faveur des employeurs ayant stipulé des contrats d'insertion jusqu'à la date du 31 Décembre 2012 ;
- b) le Décret du Ministre du Travail et des politiques sociales indiquant les soi-disant « travailleurs défavorisés », en exécution des principes établis par le Règlement communautaire CE n. 800/2008.

Les mesures réalisées

Dans le cadre d'un plan d'action global, le Ministère du travail, en concours avec les Régions, a lancé un **programme de communication et de soutien pour l'utilisation du nouvel apprentissage** par une campagne médiatique spécifique adressée aux jeunes. Le programme a également prévu la construction d'un portail d'information et de service dédié, qui relie et met à la disposition de la population toutes les règles et les instruments régionaux.

La promotion de l'emploi chez les jeunes, même par une comparaison entre les deux systèmes éducatifs (l'apprentissage et le système dual) est le but du protocole d'accord signé le 12 Novembre 2012 par le Ministre du Travail et le Ministre de l'Education avec leurs homologues collègues allemands. L'accord prévoit une coopération entre les deux Pays en matière de politique de l'emploi et des politiques de l'éducation et de la formation professionnelle. En ce qui concerne le marché du travail, l'accord indique les mesures à réaliser par des fonds nationaux et des fonds européens. Trois actions sont envisagées, notamment : le début d'une tournée itinérante pour le placement en Italie, parrainée par le réseau EURES des deux pays ; la réalisation d'un séminaire sur le suivi des politiques du marché du travail ; la promotion de la mobilité transnationale entre les deux Pays ainsi que d'activités de coopération à niveau européen dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

En vue de contrôler et d'évaluer l'impact des politiques adoptées, le Ministère a lancé un processus de suivi et d'évaluation de la réforme du marché du travail, permettant l'accès à certaines bases des données.

En particulier, deux échantillons de micro-données à diffuser pour la recherche scientifique ont été préparés en conformité avec les prescriptions existantes en matière de protection de la vie privée. Le premier échantillon a été sélectionné par le système de communications obligatoires pour la période 2009-2012 ainsi que le deuxième a été extrait des archives de l'INPS pour la période 1985-2010. La diffusion des données revient aux bureaux statistiques du Ministère du Travail et de l'INPS.

Le temps écoulé depuis l'approbation de la loi 92/2012 est encore insuffisant pour dégager certaines tendances quant à son application. Toutefois, la surveillance effectuée par le ministère du Travail et l'Isfol a fourni quelques données initiales sur les nouvelles tendances de l'emploi. Il est important de souligner qu'il y a eu une réduction significative des contrats sur projet (-30%, environ 20.000 de moins), surtout des contrats à terme. Cela correspond au but de la loi qui est celui de lutter contre l'abus de contrats atypiques, tels que *le travail sur projet*.

En effet, en se référant aux données désaisonnalisées découlant des Communications Obligatoires pour le quatrième trimestre 2012, cette tendance a été confirmée : les engagements par des contrats à temps indéterminé (+ 3,7% par rapport au troisième trimestre, égal à 1.642.015 placements) ont recommencés tandis que les collaborations coordonnées et continues (-9,2%) et, surtout, le *travail intermittent* (-22,1%) ont enregistré une baisse. En outre, l'apprentissage a fait enregistrer une hausse significative (de 2,4% à 2,8%) sur le total des placements dans la période Juillet-Décembre 2012. Egalement, une hausse a été enregistrée pour le travail subordonné soit à temps déterminé (de 63,1% à 65,8%) soit à temps indéterminé (de 18,2% à 19%).

En considération de tout ce qu'on a illustré au-dessus, il est évident qu'en Italie les politiques de l'emploi jouent un rôle fondamental, comme les nombreuses mesures qui se sont succédé au cours des dernières années et, en dernier lieu, la réforme du marché du travail, ont démontré. »

Come sopra accennato, la crisi economica e sociale che ha colpito l'Italia insieme agli altri Paesi europei ha attraversato una prima fase (2008-2011) senza impatti negativi sul mercato del lavoro ed una fase successiva (2012-2014) in cui gli effetti della crisi hanno prodotto una perdita di posti di lavoro. Nel 2013¹, il mercato del lavoro italiano ha risentito pienamente della fase recessiva attraversata dall'economia italiana, con un consistente calo dell'occupazione. In precedenza, l'indebolimento dell'attività economica aveva causato soprattutto una diminuzione delle ore lavorate. Già nella seconda parte del 2012 e lungo l'arco del 2013, la fuoriuscita di occupati dal sistema produttivo aveva assunto dimensioni ragguardevoli. Secondo i dati della rilevazione delle forze di lavoro condotta dall'ISTAT, nel 2013 l'occupazione è diminuita di 478 mila unità, con un calo del 2,1% rispetto al 2012. In termini di volume di lavoro (misurato dalle Unità di lavoro di contabilità nazionale, Ula), la contrazione è stata quasi analoga (-450 mila unità, -1,9%). I dati al netto di influenze stagionali indicano una diminuzione particolarmente intensa nella prima parte dell'anno (0,7 e -0,6% le variazioni congiunturali destagionalizzate nei primi due trimestri dell'anno), proseguita a ritmi inferiori nella seconda parte (-0,3% in entrambi i trimestri). Contemporaneamente, il tasso di disoccupazione ha continuato a crescere salendo dal 10,7% al 12,2% nel 2013. Nell'industria in senso stretto l'occupazione si è contratta nell'anno in modo marcato (89 mila occupati in meno, -1,9%), con una diminuzione nella prima parte dell'anno e un leggero incremento nel terzo trimestre (+0,1%) seguito da una stasi nel quarto trimestre (dati destagionalizzati). Le costruzioni hanno registrato la contrazione maggiore: l'occupazione si è ridotta di 162 mila individui

¹ ISTAT – Rapporto annuale 2014

(-9,3%, -9,0% in termini di input di lavoro). Anche in questo caso il profilo trimestrale ha evidenziato un andamento fortemente negativo nella prima metà dell'anno (-3,6 e -2,1% le variazioni congiunturali relative al primo e secondo trimestre nei dati destagionalizzati) e una lievissima risalita nella seconda.

Nei servizi la riduzione degli occupati è stata costante nel corso dell'anno: è infatti risultata netta sia in termini di individui (-1,2%, 191 mila occupati in meno), sia in termini di Ula (-1,3%, -209 mila unità). L'andamento è risultato negativo per tutto l'arco dell'anno, con cali trimestrali destagionalizzati dell'ordine dello 0,4%. La contrazione è stata più marcata nei comparti dei servizi alle imprese e in quello delle amministrazioni pubbliche, difesa e assicurazioni sociali e obbligatorie. L'indice delle ore lavorate per dipendente ha subito un calo di un punto percentuale, presumibilmente connesso con l'incremento degli occupati a part-time nel settore (+3,2% nel totale dei servizi).

Tavola 1 – Occupazione e input di lavoro per settore produttivo – Anno 2013 (valori in migliaia e percentuali)

	Occupati	Variazioni percentuali sul 2012	Unità di lavoro	Variazioni percentuali sul 2012
Agricoltura	814	-4,2	1.166	-1,7
Industria in senso stretto	4.519	-1,9	4.235	-1,4
Costruzioni	1.591	-9,3	1.627	-9,0
Servizi	15.496	-1,2	16.267	-1,3
Totale	22.420	-2,1	23.295	-1,9

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e Conti economici nazionali

Nel Nord, il ritmo di calo dell'occupazione è rallentato a partire dal secondo trimestre 2013 (da -0,3 punti percentuali nel primo trimestre a -0,1 punti negli altri tre trimestri); nel Centro si è registrata una maggiore caduta nei primi due trimestri ma anche segnali positivi negli ultimi due (-0,8 e -0,4 punti percentuali nei primi due, +0,2 e +0,1 punti nel terzo e quarto trimestre); nel Mezzogiorno, negli ultimi due trimestri del 2013, la diminuzione è proseguita a ritmi sostenuti, seppur meno elevati (-1,0 punti percentuali).

La diminuzione dell'occupazione totale ha coinvolto sia gli occupati dipendenti (335 mila occupati in meno nell'anno, -1,9%), sia gli indipendenti (-143 mila individui, -2,5%). Tra i dipendenti a tempo indeterminato la riduzione è stata pari a 189 mila unità (-1,3%), tra quelli a termine di 145 mila (-6,1%). La nuova discesa dell'occupazione dipendente a tempo pieno (-3,0 per cento) è avvenuta in presenza di una crescita dell'occupazione a tempo parziale (+2,8%, 85 mila unità in più), che si è concentrata nel settore dei servizi. L'evoluzione negativa del mercato del lavoro nel 2013 ha toccato sia la componente maschile (-2,6% rispetto al 2012) sia quella femminile (-1,4%). La flessione dei posti di lavoro si è concentrata tra i più giovani (-14,5% per gli uomini e -8,9% per le donne dai 15 ai 24 anni). Questi andamenti hanno influito sul tasso di occupazione complessivo, sceso nel 2013 al 55,6 per cento, con un calo di 1,7 punti per i maschi (al 64,8%) e 0,6 punti per le femmine (al 46,5%).

La riduzione dei posti di lavoro si è estesa a tutte le ripartizioni territoriali, con un calo maggiore in termini percentuali nel Mezzogiorno (-1,1% nel Nord, -1,5% nel Centro, -4,6% nel Mezzogiorno).

Tavola 2 – Occupazione per tipologia contrattuale e posizione professionale – Anno 2013

	Occupati	Variazioni percentuali sul 2012
Dipendenti	16.878	-1,9
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	<i>14.649</i>	<i>-1,3</i>
<i>Dipendenti a termine</i>	<i>2.229</i>	<i>-6,1</i>
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	<i>13.685</i>	<i>-3,0</i>
<i>Dipendenti a tempo parziale</i>	<i>3.194</i>	<i>2,8</i>
Indipendenti	5.542	-2,5
di cui:		
<i>Collaboratori</i>	<i>382</i>	<i>-11,8</i>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e Conti economici nazionali

Tavola 3 – Occupazione per sesso, classe di età e ripartizione geografica – Anno 2013

CLASSI DI ETÀ RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Valori assoluti			Variazioni percentuali sul 2012		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Da 15 a 24 anni	580	403	983	-14,5	-8,9	-12,3
Da 25 a 34 anni	2.469	1.855	4.323	-7,5	-7,2	-7,4
Da 35 a 44 anni	3.962	2.905	6.868	-3,5	-2,3	-3,0
Da 45 a 54 anni	3.825	2.779	6.604	-0,2	0,9	0,3
Da 55 a 64 anni	1.924	1.283	3.207	5,0	7,4	5,9
65 e più	330	105	435	2,7	9,2	4,2
Nord	11.776	6.664	5.111	-1,4	-0,6	-1,1
Centro	4.746	2.683	2.063	-2,3	-0,4	-1,5
Mezzogiorno	5.899	3.743	2.156	-4,9	-3,9	-4,6
Totale	22.420	13.090	9.330	-2,6	-1,4	-2,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Tavola 4 – Tasso di occupazione e di disoccupazione per sesso e ripartizione geografica – Anno 2013

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Valori assoluti			Variazioni 2012-2013		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TASSI DI OCCUPAZIONE						
Nord	71,8	56,6	64,2	-1,1	-0,4	-0,8
Centro	68,1	52,0	59,9	-1,8	-0,3	-1,0
Mezzogiorno	53,7	30,6	42,0	-2,5	-1,1	-1,8
Totale	64,8	46,5	55,6	-1,7	-0,6	-1,1
TASSI DI DISOCCUPAZIONE						
Nord	7,6	9,5	8,4	1,1	0,9	1,0
Centro	9,8	12,2	10,9	1,4	1,2	1,3
Mezzogiorno	18,7	21,5	19,7	2,8	2,1	2,6
Totale	11,5	13,1	12,2	1,7	1,3	1,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il tasso di disoccupazione è salito all'inizio del 2014 al 12,7% (dato destagionalizzato relativo a marzo 2014). Il tasso di disoccupazione giovanile è cresciuto fortemente nell'anno (4,7 punti percentuali, toccando il 40,0%) e l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (la quota di disoccupati in cerca di lavoro da più di un anno) è salita al 56,4%. L'aumento dei disoccupati è avvenuto in corrispondenza di una significativa crescita delle forze di lavoro potenziali (+3,9%) e a fronte di un lieve aumento del tasso di inattività complessivo (+0,2%).

Nel corso dei primi mesi del 2014, gli indicatori congiunturali hanno mostrato segnali di recupero. Tra ottobre 2013 e marzo 2014 si è evidenziata una netta risalita (da 79,9 a 89,5) dell'indicatore del clima di fiducia degli imprenditori (Iesi, Istat economic sentiment indicator).

Infatti, nella media del 2014², dopo due anni di calo, l'occupazione cresce (+0,4%, pari a 88.000 unità in confronto all'anno precedente), a sintesi di un aumento nel Nord (+ 0,4%) e nel Centro (+1,8%) e di un nuovo calo nel Mezzogiorno (-0,8%, pari a - 45.000 unità). La crescita degli occupati interessa sia gli uomini (+0,2%, pari a 31.000 unità), sia, soprattutto, le donne (+0,6%, pari a 57.000 unità). Prosegue tuttavia il calo degli occupati 15-34enni e dei 35-49enni (rispettivamente - 148.000 unità e - 162.000 unità), a fronte dell'incremento degli occupati con almeno 50 anni (+398.000 unità). Il tasso di occupazione si attesta al 55,7%, +0,2 punti percentuali rispetto al 2013. La crescita dell'occupazione interessa in misura contenuta i lavoratori a tempo indeterminato (+18.000 unità) e in modo più sostenuto i lavoratori a termine (+79.000 unità). Prosegue, invece, a ritmo meno sostenuto il calo degli indipendenti (-9.000 unità, pari a - 4,4%). L'occupazione cresce anche nel terziario (84.000 unità, pari a +0,5%). A fronte dell'incremento nei servizi alle famiglie, negli alberghi e ristoranti, nella sanità e assistenza sociale e nell'istruzione, prosegue il calo di occupati nel commercio, nei servizi generali della pubblica amministrazione e nelle attività finanziarie e assicurative. Alla nuova discesa dell'occupazione a tempo pieno (-35.000 unità, pari a -0,2%) si associa l'ulteriore incremento di quella a tempo parziale (+124.000 unità, pari a +3,1%). L'incidenza di quanti svolgono part time involontario sale dal 61,3% del 2013 al 63,6% del 2014.

² ISTAT – Occupati e disoccupati Anno 2014

PROSPETTO 1. OCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	22.279	12.945	9.334	0,4	0,2	0,6
Nord	11.612	6.538	5.074	0,4	0,4	0,4
Centro	4.811	2.685	2.126	1,8	1,0	2,9
Mezzogiorno	5.856	3.722	2.134	-0,8	-0,6	-1,0

PROSPETTO 2. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	55,7	64,7	46,8	0,2	0,0	0,3
Nord	64,3	71,8	56,9	0,2	0,1	0,3
Centro	60,9	68,4	53,6	0,7	0,1	1,2
Mezzogiorno	41,8	53,4	30,3	-0,2	-0,3	-0,2

PROSPETTO 3. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	15,6	18,2	12,8	-0,7	-0,5	-0,9
Nord	20,3	23,1	17,3	-0,5	0,0	-1,0
Centro	15,5	18,0	12,9	-1,0	-1,0	-1,1
Mezzogiorno	10,6	13,2	8,0	-0,9	-1,0	-0,9

PROSPETTO 4. OCCUPATI PER POSIZIONE, SETTORE DI ATTIVITÀ E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
TOTALE						
Totale	16.780	5.499	22.279	0,6	-0,2	0,4
Nord	8.876	2.736	11.612	0,5	0,1	0,4
Centro	3.596	1.214	4.811	2,1	1,1	1,8
Mezzogiorno	4.308	1.548	5.856	-0,5	-1,6	-0,8
AGRICOLTURA						
Totale	406	406	812	2,4	0,7	1,6
Nord	102	204	306	10,2	2,8	5,1
Centro	61	59	121	23,9	-5,2	7,7
Mezzogiorno	242	142	385	-4,6	0,5	-2,8
INDUSTRIA						
Totale	4.818	1.176	5.993	-0,1	-0,5	-0,1
Nord	3.039	645	3.684	0,1	-0,1	0,0
Centro	849	257	1.106	-0,9	1,0	-0,5
Mezzogiorno	930	274	1.204	0,3	-2,6	-0,3
Industria in senso stretto						
Totale	3.956	553	4.509	1,4	1,0	1,4
Nord	2.616	314	2.930	1,1	1,3	1,2
Centro	676	117	793	2,2	1,7	2,1
Mezzogiorno	664	122	786	1,8	-0,5	1,4
Costruzioni						
Totale	861	623	1.484	-6,3	-1,8	-4,4
Nord	423	331	754	-6,2	-1,5	-4,2
Centro	173	140	313	-11,2	0,4	-6,4
Mezzogiorno	265	152	417	-3,0	-4,1	-3,4
SERVIZI						
Totale	11.557	3.917	15.474	0,8	-0,2	0,5
Nord	5.735	1.887	7.622	0,6	-0,1	0,4
Centro	2.686	898	3.584	2,6	1,6	2,4
Mezzogiorno	3.136	1.132	4.268	-0,4	-1,6	-0,7

PROSPETTO 5. OCCUPATI PER TIPOLOGIA DI ORARIO, POSIZIONE E CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE

Anno 2014

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su 2013		Incidenza %	
		Assolute (in migliaia)	Percentuali	2013	2014
Totale	22.279	88	0,4	100,0	100,0
a tempo pieno	18.188	-35	-0,2	82,1	81,6
a tempo parziale	4.091	124	3,1	17,9	18,4
Dipendenti	16.780	98	0,6	75,2	75,3
Permanententi	14.503	18	0,1	65,3	65,1
a tempo pieno	11.922	-46	-0,4	53,9	53,5
a tempo parziale	2.581	64	2,6	11,3	11,6
A termine	2.277	79	3,6	9,9	10,2
a tempo pieno	1.604	38	2,4	7,1	7,2
a tempo parziale	673	41	6,5	2,8	3,0
Indipendenti	5.499	-9	-0,2	24,8	24,7
a tempo pieno	4.662	-28	-0,6	21,1	20,9
a tempo parziale	837	18	2,2	3,7	3,8
<i>di cui</i>					
Collaboratori	378	1	0,2	1,7	1,7

Nella media del 2014 continua la crescita della disoccupazione con un aumento di 167.000 unità (+ 5,5%), che interessa entrambe le componenti di genere e tutte le ripartizioni geografiche. L'incremento è dovuto in quasi sette casi su dieci a quanti sono alla ricerca di prima occupazione. L'incidenza della disoccupazione di lunga durata (dodici mesi o più) sale al 56,4% del 2013 al 60,7% del 2014. Sempre nel 2014, il tasso di disoccupazione raggiunge il 12,7% in confronto al 12,1% di un anno prima. L'incremento interessa entrambe le componenti di genere e tutto il territorio nazionale. Il tasso di disoccupazione giovanile 15-24 anni cresce di 2,6 punti percentuali, arrivando al 42,7%. La popolazione inattiva tra 15 e 64 anni torna a diminuire (- 233.000 unità, pari a - 1,6%). Il calo interessa esclusivamente la componente italiana, sia tra gli uomini sia, soprattutto, tra le donne. Alla riduzione degli inattivi non disponibili a lavorare (-503.000 unità) si contrappone la crescita di coloro che cercano lavoro non attivamente o pur non cercando lavoro sono disponibili a lavorare (nel complesso +293.000 unità). Tra i motivi della mancata ricerca del lavoro crescono lo scoraggiamento e l'attesa degli esiti di passate azioni di ricerca (rispettivamente 173.000 e 94.000 persone in più). Il tasso di inattività nella media del 2014 scende al 36,1%, con un calo di 0,6 punti che interessa sia gli uomini (-0,3 punti) sia soprattutto le donne (-0,8 punti).

PROSPETTO 6. DISOCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	3.236	1.742	1.494	5,5	4,0	7,2
Nord	1.094	552	542	3,5	3,7	3,2
Centro	616	311	305	9,2	10,3	8,0
Mezzogiorno	1.526	879	647	5,5	2,2	10,2

PROSPETTO 7. DISOCCUPATI PER SESSO E TIPOLOGIA DELLA DISOCCUPAZIONE

Anno 2014

Tipologia	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su 2013		Incidenza %	
		Assolute (in migliaia)	Percentuali	2013	2014
TOTALE					
Totale	3.236	167	5,5	100,0	100,0
Ex-occupati	1.693	54	3,3	53,4	52,3
Ex-inattivi	621	-1	-0,2	20,3	19,2
In cerca di prima occupazione	922	114	14,2	26,3	28,5
MASCHI					
Totale	1.742	68	4,0	100,0	100,0
Ex-occupati	1.049	12	1,2	61,9	60,2
Ex-inattivi	263	3	1,3	15,5	15,1
In cerca di prima occupazione	430	52	13,8	22,6	24,7
FEMMINE					
Totale	1.494	100	7,2	100,0	100,0
Ex-occupati	644	42	7,0	43,1	43,1
Ex-inattivi	358	-5	-1,3	26,1	24,0
In cerca di prima occupazione	492	62	14,5	30,8	32,9

PROSPETTO 8. TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	12,7	11,9	13,8	0,5	0,4	0,7
Nord	8,6	7,8	9,7	0,2	0,2	0,2
Centro	11,4	10,4	12,5	0,7	0,8	0,5
Mezzogiorno	20,7	19,1	23,3	1,0	0,4	1,9

PROSPETTO 9. TASSO DI DISOCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	42,7	41,3	44,7	2,6	2,3	3,2
Nord	32,7	31,1	34,8	1,4	0,3	2,8
Centro	42,4	40,5	45,0	3,1	4,2	1,7
Mezzogiorno	55,9	54,1	58,5	4,2	3,9	4,7

PROSPETTO 10. INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.122	5.142	8.980	-1,6	-1,2	-1,9
Nord	5.201	1.940	3.260	-1,4	-1,6	-1,4
Centro	2.399	891	1.508	-3,7	-3,0	-4,2
Mezzogiorno	6.523	2.311	4.212	-1,0	-0,1	-1,4

PROSPETTO 11. INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO, TIPOLOGIA E MOTIVO DELLA MANCATA RICERCA DEL LAVORO
Anno 2014

Caratteristiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.122	5.142	8.980	-1,6	-1,2	-1,9
TIPOLOGIA INATTIVITA'						
Cercano lavoro non attivamente	1.869	872	997	9,2	13,1	6,0
Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	277	117	161	-7,8	-9,5	-6,5
Non cercano ma disponibili a lavorare	1.505	481	1.024	9,9	8,9	10,4
Non cercano e non disponibili a lavorare	10.471	3.672	6.799	-4,6	-4,9	-4,4
MOTIVO MANCATA RICERCA DEL LAVORO						
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	1.951	703	1.248	9,7	15,9	6,5
Motivi familiari	2.375	162	2.214	-2,3	-20,2	-0,7
Studio, formazione professionale	4.272	2.062	2.210	0,1	-0,3	0,4
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	732	396	336	14,7	16,7	12,4
Pensione, non interessa anche per motivi di età	3.264	1.066	2.198	-10,2	-14,0	-8,3
Altri motivi	1.527	754	773	-4,7	0,8	-9,6

PROSPETTO 12. TASSO DI INATTIVITÀ 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	36,1	26,4	45,6	-0,6	-0,3	-0,8
Nord	29,5	22,0	37,0	-0,4	-0,4	-0,5
Centro	31,1	23,4	38,6	-1,3	-0,9	-1,8
Mezzogiorno	47,2	33,8	60,4	-0,4	0,0	-0,7

PROSPETTO 13. TASSO DI INATTIVITÀ 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	72,9	69,0	76,9	0,0	-0,3	0,3
Nord	69,9	66,5	73,4	0,1	-0,2	0,4
Centro	73,1	69,8	76,5	0,3	-0,5	1,2
Mezzogiorno	75,9	71,3	80,7	-0,2	-0,3	-0,1

PROSPETTO 14. FORZE DI LAVORO PER CONDIZIONE E REGIONE. Anni 2013 e 2014 (migliaia di unità)

Regione e ripartizione geografica	Forze di lavoro		Occupati		Persone in cerca di occupazione	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
ITALIA	25.259	25.515	22.191	22.279	3.069	3.236
Piemonte	1.979	1.999	1.771	1.773	208	226
Valle d'Aosta	60	61	55	55	5	5
Lombardia	4.590	4.615	4.221	4.237	368	378
Trentino A. A.	499	504	472	476	27	29
<i>Bolzano</i>	254	255	243	244	11	11
<i>Trento</i>	245	249	229	232	16	17
Veneto	2.211	2.232	2.043	2.065	168	167
Friuli V. Giulia	537	538	496	495	41	43
Liguria	669	672	603	599	66	73
Emilia Romagna	2.078	2.085	1.904	1.911	174	173
Toscana	1.680	1.707	1.534	1.535	146	173
Umbria	389	393	349	349	40	44
Marche	691	696	616	625	76	70
Lazio	2.528	2.631	2.226	2.302	303	329
Abruzzo	548	544	486	476	62	68
Molise	117	119	99	101	18	18
Campania	2.012	1.995	1.580	1.561	432	434
Puglia	1.443	1.456	1.158	1.144	285	313
Basilicata	211	214	179	182	32	32
Calabria	667	682	518	523	148	160
Sicilia	1.689	1.698	1.335	1.322	354	377
Sardegna	662	674	546	548	116	125
NORD	12.622	12.706	11.565	11.612	1.057	1.094
<i>Nord-ovest</i>	7.297	7.347	6.650	6.665	647	682
<i>Nord-est</i>	5.325	5.359	4.915	4.947	410	412
CENTRO	5.289	5.427	4.724	4.811	564	616
MEZZOGIORNO	7.348	7.382	5.901	5.856	1.447	1.526

PROSPETTO 15. PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO PER REGIONE. Anni 2013 e 2014

Regione e ripartizione geografica	Tasso di attività 15-64 anni		Tasso di occupazione 15-64 anni		Tasso di disoccupazione	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
ITALIA	63,4	63,9	55,5	55,7	12,1	12,7
Piemonte	69,6	70,5	62,2	62,4	10,5	11,3
Valle d'Aosta	71,6	72,8	65,6	66,2	8,3	8,9
Lombardia	70,5	70,7	64,8	64,9	8,0	8,2
Trentino A. A.	72,4	72,5	68,4	68,3	5,4	5,7
<i>Bolzano</i>	74,8	74,2	71,4	70,8	4,4	4,4
<i>Trento</i>	70,1	70,9	65,5	65,9	6,5	6,9
Veneto	68,3	69,0	63,1	63,7	7,6	7,5
Friuli V. Giulia	68,3	68,7	63,0	63,1	7,7	8,0
Liguria	67,4	68,3	60,6	60,7	9,8	10,8
Emilia Romagna	72,4	72,4	66,2	66,3	8,4	8,3
Toscana	69,9	71,2	63,7	63,8	8,7	10,1
Umbria	68,0	69,0	60,9	61,0	10,3	11,3
Marche	68,7	69,6	61,1	62,4	10,9	10,1
Lazio	65,7	67,3	57,7	58,8	12,0	12,5
Abruzzo	62,1	61,9	55,0	53,9	11,3	12,6
Molise	56,5	57,3	47,6	48,5	15,6	15,2
Campania	50,7	50,2	39,7	39,2	21,5	21,7
Puglia	52,9	53,8	42,3	42,1	19,7	21,5
Basilicata	54,6	55,5	46,2	47,2	15,2	14,7
Calabria	50,3	51,5	38,9	39,3	22,3	23,4
Sicilia	49,9	50,3	39,3	39,0	21,0	22,2
Sardegna	58,7	59,9	48,3	48,6	17,5	18,6
NORD	70,1	70,5	64,1	64,3	8,4	8,6
<i>Nord-ovest</i>	70,0	70,5	63,7	63,8	8,9	9,3
<i>Nord-est</i>	70,3	70,6	64,7	65,0	7,7	7,7
CENTRO	67,5	68,9	60,2	60,9	10,7	11,4
MEZZOGIORNO	52,4	52,8	42,0	41,8	19,7	20,7

Le politiche attive

Le politiche occupazionali negli ultimi anni sono state volte a potenziare i servizi per il lavoro pubblici (centri per l'impiego) e privati (agenzie per il lavoro e altri soggetti autorizzati), con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati, alle donne e ai giovani.

A partire dal 2011, il Governo, nel quadro della Strategia Europa 2020, ha emanato ben tre riforme del lavoro (L. 92/2012, L. 99/2013, L. 78/2014 e L. 183/2014) per affrontare la grave crisi occupazionale che ha riguardato specialmente i giovani, con tassi di disoccupazione giovanile che hanno toccato il 40% e per contrastare il fenomeno dei NEET-, ossia i giovani che non frequentano un corso di studi, non sono destinatari di attività di formazione e non lavorano.

- Le misure adottate con la riforma del mercato del lavoro c.d. Fornero (legge n. 92/2012), miravano a: favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili per i giovani, valorizzando

l'apprendistato e contrastando l'uso improprio di alcune tipologie contrattuali; superare la rigidità in uscita; favorire la conciliazione e snellire i processi relativi a controversie di lavoro; rafforzare le tutele a favore di giovani e donne.

- Il Decreto-Legge n. 76/2013, coordinato con la legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99 c.d. "Piano per i giovani" si sviluppava su tre direttive: l'accelerazione della creazione di posti di lavoro a tempo determinato e indeterminato, con particolare riferimento ai giovani e ai disoccupati; l'applicazione della Youth Guarantee; gli interventi in materia previdenziale e di politiche sociali; il rafforzamento delle tutele per i lavoratori e le imprese. Le principali azioni del decreto-legge riguardano l'introduzione di misure straordinarie per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile: l'istituzione di una struttura di missione per l'attuazione della cosiddetta "*Garanzia per i giovani*"; lo stanziamento di un fondo di 15 milioni di euro per i tirocini curriculari, nonché un incentivo per le università statali che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati; la possibilità per le parti sociali e le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro di concordare nei CCNL iniziative e misure straordinarie, incentivando i lavoratori intermittenti; il lavoro subordinato con un programma di formazione non superiore alle 120 ore; l'elevazione dei compensi per lavoro accessorio da 2.000 a 5.000 euro; la creazione della "banca dati delle politiche attive e passive" che raccoglie le informazioni sui lavoratori da collocare nel mercato occupazionale, i servizi erogati a beneficio della stessa collocazione e le opportunità esistenti; disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale.
- La più recente riforma del lavoro del Governo Renzi è denominata "Jobs Act" e mira a favorire il rilancio dell'occupazione e riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele. E' stata realizzata tramite l'emanazione del D.L. 34/2014, convertito nella Legge n. 78 del 16 maggio 2014 e della Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, a cui ha fatto seguito l'adozione dei decreti legislativi attuativi:
 - a) Legge n. 78/2014 recante "*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*" è intervenuta, soprattutto, sui contratti a tempo determinato e sull'istituto dell'apprendistato. A tal fine, la disposizione modifica in più parti il decreto legislativo n. 368/2001³ e il decreto legislativo n. 276 del 2003⁴, prevedendo, in primo luogo, l'innalzamento da 1 a 3 anni, comprensivi di un massimo di 5 proroghe, della durata del rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. a-causalità). A fronte dell'eliminazione della causale, viene introdotto un "tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato, stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato alle sue dipendenze, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva nazionale.
 - b) Legge 183/2014 contenente cinque deleghe legislative al Governo: riforma degli ammortizzatori sociali; riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive; riordino della disciplina dei rapporti di lavoro; riordino dell'attività ispettiva; tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. In particolare, la delega in materia di servizi per

³ "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"

⁴ "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"

il lavoro e di politiche attive, prevista all'art. 1 comma 4, lett. c) mira a riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro al fine di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro su tutto il territorio nazionale, razionalizzando gli incentivi all'assunzione e all'autoimpiego e istituendo una cornice giuridica nazionale che faccia da riferimento anche per le normative regionali e provinciali. La legge stabilisce, inoltre, il rafforzamento dei servizi per l'impiego pubblici, valorizzando le possibili sinergie con le agenzie per il lavoro private. In questo senso, si prevede l'introduzione di *“adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati”*. La promozione di nuovi “principi di politica attiva” è orientata anche a favorire il coinvolgimento attivo delle persone in cerca di lavoro al fine di sostenere la ricerca attiva di lavoro mediante la personalizzazione dei percorsi proposti (istruzione, formazione e lavoro). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali viene assegnato, infine, il compito di verificare e controllare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale.

c) Provvedimenti adottati dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio 2015:

- un decreto legislativo contenente le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183 del 2014;
- un decreto legislativo contenente disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b) della legge n. 183 del 2014;
- un decreto legislativo contenente il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni;
- un decreto legislativo contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014.

L'Agenzia per l'occupazione

In una delle cinque deleghe è prevista l'istituzione dell'Agenzia per l'occupazione che dovrà essere partecipata dallo Stato, dalle Regioni e dalle Province autonome, sarà posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e non dovrà comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. In ordine al funzionamento ed al personale della stessa, il legislatore ha previsto che si debba operare con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente. Nella definizione delle linee di indirizzo dell'azione dell'Agenzia è previsto il coinvolgimento delle Parti sociali. Saranno, infine, previsti dei meccanismi di raccordo, per un verso, tra l'Agenzia e l'INPS, sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di integrare maggiormente le politiche attive e le politiche di sostegno al reddito e, per altro verso, tra l'Agenzia e gli Enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

Per favorire la transizione tra la scuola e il lavoro, superare il *mismatching* tra domanda e offerta di lavoro ed affrontare il fenomeno dei NEET, è stata potenziata la rete degli operatori, autorizzati o accreditati, presenti sul mercato del lavoro. Gli Istituti scolastici, le Università pubbliche e private, ai

sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono autorizzati *ope legis* a svolgere attività di intermediazione di lavoro e a sviluppare al loro interno l'attività di orientamento al lavoro e di vero e proprio *career service*, sfruttando la posizione privilegiata nell'indicare alle aziende i giovani in possesso del curriculum scolastico e universitario più adatto al profilo ricercato e per contrastare i canali informali, operanti al di fuori del sistema.

E' stata riconosciuta grande importanza all'istituto dell'Apprendistato, precedentemente disciplinato dal D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 c.d. "T.U. dell'Apprendistato". Il contratto di Apprendistato, infatti, rappresenta un innovativo strumento di *placement*, fondato sull'integrazione tra sistema educativo e formativo da un lato e mercato del lavoro dall'altro e consente ai giovani un rapido e stabile ingresso nel mondo del lavoro. Sono state individuate tre tipologie di Apprendistato: i) per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale; ii) professionalizzante o contratto di mestiere; iii) di alta formazione e ricerca. Al fine di incentivarne il ricorso, detto Istituto è stato oggetto di recente modifica da parte del decreto legislativo recante "*il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*", c.d. *Jobs Act*. Nello specifico, è stato previsto che per l'Apprendistato di primo e di terzo livello, il piano formativo individuale sia predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento del datore di lavoro. La disciplina dell'Apprendistato di primo livello è stata quasi del tutto riscritta, consentendo al datore di lavoro di prorogare il contratto dei giovani apprendisti anche fino ad un anno "*per il consolidamento delle competenze tecnico professionali acquisite*" o di stipulare contratti di Apprendistato di durata non superiore a tre anni, con giovani iscritti all'ultimo o al penultimo anno degli istituti tecnici e professionali, "*per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali*". In un protocollo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa cui il giovane è iscritto, verranno definiti tutti gli obblighi del datore di lavoro e la durata del contratto. Nell'ottica di riduzione del costo per le imprese che fanno ricorso all'Apprendistato di primo e terzo livello, è stato previsto che il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'istituto di formazione, mentre per le restanti ore di formazione a carico del datore di lavoro, il costo della retribuzione a carico delle aziende scende al 10% di quella dovuta.

Il *Jobs Act* prevede, altresì, il rafforzamento e la valorizzazione delle funzioni di monitoraggio e valutazione dei servizi offerti dai Servizi per l'impiego pubblici al fine di conoscere l'impatto delle nuove misure sull'occupazione giovanile, verificare se i servizi competenti siano in grado di svolgere in maniera efficiente l'attività d'incontro tra domanda e offerta di lavoro e realizzare una più efficace programmazione degli interventi. Ha dato inoltre grande rilievo all'opera di semplificazione amministrativa da realizzare tramite le nuove tecnologie, atte a garantire il flusso delle informazioni sul mercato del lavoro e sulle *vacancy* sul territorio sia nazionale che europeo da parte dei servizi competenti pubblici e privati.

Appare opportuno segnalare che, anche per effetto delle misure adottate, le *Rilevazioni trimestrali su occupati e disoccupati* effettuate dall'ISTAT, hanno registrato, nel I trimestre 2015, un aumento del numero degli occupati su base annua (+133.000 unità, 0,6%). L'aumento riguarda entrambe le

componenti di genere e tutte le ripartizioni territoriali, soprattutto il Nord (+ 0,6%, 71.000 unità) e il Mezzogiorno (+ 0,8%, 47.000 unità). Al calo degli occupati nelle classi di età 15-34 anni e 35-49 anni (-1,7% e - 1,4%, rispettivamente), si contrappone la crescita degli ultra 50enni (+ 5,3%). L'incremento dell'occupazione interessa sia gli italiani (+ 50.000 unità) sia gli stranieri (+ 83.000 unità). Nel primo trimestre 2015 il numero di lavoratori a tempo pieno torna a crescere in misura significativa, con un incremento di 104 mila unità (+ 0,6%). Sempre nello stesso periodo, dopo quattordici trimestri di crescita, diminuisce il numero di persone in cerca di occupazione (-4,2%, 145.000 unità in meno in un anno). La riduzione interessa sia gli uomini che le donne, riguarda le regioni del Nord e del Mezzogiorno, gli ex-occupati e le persone in cerca di prima occupazione. Il tasso di disoccupazione, cresciuto ininterrottamente dal terzo trimestre del 2011, scende al 13% (-0,6 punti percentuali in confronto a un anno prima); la riduzione riguarda sia gli uomini che le donne, interessa il Nord (-0,4 punti) e soprattutto il Mezzogiorno (- 1,2 punti). Nelle regioni del Centro, invece, il tasso sale al 12,1% (+0,1%). Prosegue inoltre la diminuzione del numero degli inattivi di 15-64 anni (-0,4%, - 51.000 unità) mentre il tasso di inattività rimane stabile al 36,1%.

Per quanto riguarda, nello specifico, le attivazioni di nuovi contratti di lavoro⁵, nel mese di aprile 2015 il loro numero era pari a 756.926. Di questi 171.515 erano contratti a tempo indeterminato, 475.273 erano contratti a tempo determinato, 18.443 erano contratti di apprendistato, 38.632 erano collaborazioni e 53.063 erano le forme di lavoro classificate nella voce "altro". Nello stesso mese si sono registrate 35.883 trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato (erano 19.144 nello stesso periodo del 2014). Le cessazioni di rapporti di lavoro esistenti sono state invece 546.382. Di queste, 122.979 fanno riferimento a contratti a tempo indeterminato, 328.148 a tempo determinato, 13.636 sono relative a contratti di apprendistato, 36.619 a collaborazioni e 45.000 a forme di lavoro classificate nella voce "altro". Dai numeri sopra forniti si ricava un saldo positivo di 210.544 attivazioni in totale per tutte le tipologie contrattuali.

Relativamente alla "*Garanzia per i giovani*" (v. sopra), alla fine del mese di maggio 2015 le registrazioni al programma erano in totale 595.000. Al netto delle cancellazioni (-141.113 unità), che avvengono per mancanza di requisiti, annullamento dell'adesione da parte del giovane, mancata presentazione all'appuntamento con il Servizio per l'Impiego oppure rifiuto del giovane della misura proposta, il numero dei registrati era pari a 453.887. Le prese in carico da parte dei Servizi per l'Impiego si attestavano a quota 322.014 (il 62,3% dei giovani registrati) mentre a 101.366 giovani era stata proposta almeno una misura. Per permettere ai Servizi per l'Impiego di individuare e garantire a ciascun giovane iscritto al Programma un percorso individuale coerente con le proprie caratteristiche personali, formative e professionali, si è scelto di introdurre un sistema di *profiling* che tenga conto della distanza dal mercato del lavoro, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate. Una serie di variabili (territoriali, demografiche, familiari e individuali) profilano il giovane "preso in carico", ovvero assegnano un coefficiente di svantaggio che rappresenta la probabilità di non essere occupato e di trovarsi nella condizione di NEET. Allo stato attuale, il 51% dei giovani già presi in carico e profilati sono uomini e il 49% sono donne, mentre la distribuzione per età rispecchia

⁵ Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Nota flash del 25 maggio 2015 – "*La dinamica dei contratti di lavoro – Aprile 2015. Prime evidenze ricavate dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie*".

la distribuzione dei registrati: l'8% appartiene ai giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni, il 54% a quelli tra i 19 e i 24 anni e il 38% ai giovani della fascia d'età compresa tra i 25 e i 29 anni. La Sicilia è la regione che esprime il numero più alto di registrazioni con una rappresentanza pari al 16% del totale (95.965 unità), dalla Campania proviene il 12% (73.531 unità) mentre l'8% (45.478 unità) dei registrati viene dal Lazio.

In attesa della partecipazione alle singole misure a seguito degli avvisi regionali e dell'avvio del bonus occupazionale, continua l'inserimento spontaneo delle occasioni di lavoro. Le aziende continuano ad inserire vacancy sul portale nazionale direttamente o per il tramite delle Agenzie per il lavoro. Alla fine di maggio 2015, le opportunità di lavoro complessivamente pubblicate dall'inizio del progetto sono pari a 56.007, per un totale di posti disponibili pari a 79.929. Le vacancy ammontano a 8.801. I dati si riferiscono all'incrocio domanda-offerta che avviene tramite il portale, senza considerare il matching che può avvenire anche tramite i Servizi per l'Impiego. Il 72% delle occasioni di lavoro è concentrata al Nord, il 12,2% al Centro e il 15,7% al Sud; lo 0,1% rappresenta le occasioni di lavoro all'estero.

§.2

Come già comunicato con i precedenti rapporti, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità opera l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), istituito in attuazione della direttiva comunitaria 2000/43/CE, il quale assicura un'importante attività di presidio istituzionale a garanzia del principio di parità di trattamento tra le persone e di vigilanza sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni nonché di rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica.

Nell'ambito delle sue attività, secondo un approccio integrato e multi-disciplinare, l'UNAR promuove numerose iniziative in materia di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte ai vari attori coinvolti in tali ambiti. Al proprio interno, l'Ufficio si avvale, anche, di un Contact Center che opera attraverso un servizio telefonico gratuito e tramite web, provvedendo a raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze sui fatti, eventi che possano minare la parità di trattamento tra le persone.

Nel 2012, l'UNAR ha trattato 120 casi di discriminazione su base etnico-razziale avvenuti nel settore lavorativo (dati UNAR/IREF-ACLI). Essi costituiscono il 18,2% dei casi di discriminazione su base etnico-razziale segnalati all'Ufficio - che ammontano in totale a 659. Subito dopo i mass media, l'ambito lavorativo è quello nel quale si è riscontrato il maggior numero di casi di discriminazione su base etnico-razziale. Si riportano di seguito i dati relativi all'ultimo biennio:

Discriminazioni ambito “Lavoro”

Periodo di riferimento: **2013 - 2014**

Tavola 5: Numero dei casi pertinenti ambito “Lavoro” per anno

Anno	Valore assoluto	%	% (sul totale dell'anno)
2013	226	47,48	16,39
2014	250	52,52	18,77
TOTALE	476	100	
Totale segnalazioni pertinenti 2013	1379		
Totale segnalazioni pertinenti 2014	1332		

Fonte: Contact Center UNAR

Tavola 6: Casi pertinenti ambito “Lavoro” per ‘Ground’ di discriminazione e anno

Fattore di discriminazione	2013	%		
			2014	%
Disabilità	11	4,87	18	7,2
Età	106	46,90	81	32,4
Etnia/Razza	94	41,59	133	53,2
Orientamento sessuale	5	2,21	6	2,4
Religione o convinzioni personali	2	0,88	6	2,4
Genere	8	3,54	6	2,4
Totale	226	100	250	100

Fonte: Contact Center UNAR

L’UNAR ha elaborato una proposta di Piano anti-razzismo con approccio interministeriale, integrato ed inclusivo. Nella cornice di tale esercizio, l’UNAR ha individuato le criticità del sistema che afferiscono soprattutto: all’accesso all’occupazione ed al lavoro, sia autonomo che dipendente; alle condizioni lavorative, con particolare attenzione, nel caso di cittadini stranieri, alle forme contrattuali

(lavoro precario o a tempo determinato) che possano avere ripercussioni sulla regolarità del loro soggiorno in Italia; alle condizioni di licenziamento e alla fase di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Il Piano mira a: rafforzare l'azione di monitoraggio dell'applicazione della normativa vigente in questo settore; incentivare l'adozione di politiche di *diversity management* e di contrasto alle discriminazioni, sia da parte di aziende pubbliche che private; favorire il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori a rischio di discriminazione; promuovere la conoscenza dei meccanismi di conciliazione e migliorare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione; continuare a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e le parti sociali sul tema della discriminazione, sia diretta che indiretta; assicurare che i lavoratori non comunitari possano partecipare ai concorsi pubblici nel rispetto dei principi europei.

Rappresenta il primo esempio a livello nazionale di una risposta dinamica e coordinata delle Istituzioni e della Società civile alla recrudescenza del fenomeno razzista.

Per quanto riguarda la struttura, è stato proposto che il Piano, in conformità a quanto previsto dall'articolo 3 della Costituzione, dal decreto legislativo n. 215 del 2003 (in attuazione della direttiva 2000/43/CE), dal decreto legislativo n. 216 del 2003 (in attuazione della direttiva 2000/78/CE) e dall'articolo 43 dell'ex legge n. 40 del 1998, riguardasse le discriminazioni basate sulla razza, sul colore della pelle, sull'ascendenza, sull'origine nazionale o etnica, sulle convinzioni e le pratiche religiose, sulla lingua.

Gli Assi portanti del Piano sono i seguenti: Lavoro e Occupazione; Alloggio; Educazione e Istruzione; Salute; Rapporti con la Pubblica Amministrazione; Forze di polizia; Sport; Mass Media e comunicazione.

Un altro aspetto della discriminazione, a cui si fa riferimento in tale Piano, è il cosiddetto *hate speech*, ossia “*incitamento*” o “*istigazione all'odio*”, che il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa definisce come: “*tutte le forme di espressione che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo o altre forme di odio basate sull'intolleranza, tra cui quella espressa dal nazionalismo aggressivo e dall'etno-centrismo, la discriminazione e l'ostilità nei confronti delle minoranze, dei migranti e delle persone di origine straniera*”.

Altre forme di discriminazione sono la misoginia, l'islamofobia, la cristianofobia e tutte le forme di pregiudizio circa l'orientamento sessuale e di genere.

Tra le forme di discriminazione che il Piano si propone di prevenire, contrastare e rimuovere, vi sono anche quelle motivate dalla religione e dalle convinzioni personali, o dalla lingua.

Si segnalano alcune delle azioni positive realizzate dall'UNAR al fine di favorire l'inclusione sociale degli immigrati. Tra queste, alcune iniziative, quali:

- “**Diversità lavoro**”, promossa dall'UNAR, People, Fondazione Sodalitas e Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, nasce con l'obiettivo di facilitare fattivamente l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, delle persone di origine straniera e delle persone transgender, coinvolgendo aziende ed istituzioni sensibili a valori come diversità e inclusione. Le persone interessate possono registrarsi al sito www.diversitalavoro.it ed inviare la propria candidatura agli annunci pubblicati. Le persone selezionate dalle aziende riceveranno l'invito a partecipare ai colloqui, o presso le aziende o in occasione degli eventi Diversità lavoro. I promotori del progetto organizzano anche degli incontri dedicati sia ai candidati - per fornire una preparazione propedeutica ad affrontare al meglio i colloqui di selezione che si

tengono in occasione del Career Forum di Diversità lavoro, e, più in generale, nella ricerca di lavoro - sia ai *recruiter* aziendali. Gli incontri sono coordinati da Fondazione Sodalitas coinvolgendo istituzioni ed enti che operano sui temi dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, delle persone di origine straniera e delle persone LGBT, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi;

- **“Pari merito”**, progetto promosso da UNAR e da Parks – Liberi e uguali. Obiettivo del progetto è realizzare e sviluppare il *Diversity Managment* nelle regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia coinvolgendo aziende e istituzioni, facilitando l'inserimento lavorativo delle persone appartenenti a categorie tradizionalmente discriminate. Le strategie individuate per raggiungere questi obiettivi sono:
 1. Sensibilizzare aziende ed istituzioni sul *diversity managment* e sulle opportunità che derivano dalla costruzione di luoghi di lavoro inclusivi;
 2. Creare un collegamento tra domanda ed offerta di lavoro rivolto espressamente ai candidati appartenenti a categorie che più spesso incontrano ostacoli nel mercato del lavoro e nel proprio sviluppo professionale.
- **Career Forum territoriali.**

Altra iniziativa, con cadenza annuale, è la **Settimana di Azione contro il Razzismo**, finalizzata a sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi dell'inclusione sociale, dell'eguaglianza, della diversità, attraverso iniziative nel mondo della Scuola, dell'Università, dello Sport, delle Istituzioni e, del lavoro.

Per quanto attiene alle misure intraprese dall'UNAR per promuovere “corsi di formazione” allo scopo di prevenire comportamenti discriminatori e xenofobi nei confronti degli immigrati, si segnala che, in data 7 aprile 2012, l'UNAR ha stipulato un **Protocollo di intesa con l'Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (OSCAD)**, che opera all'interno del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia criminale del Ministero dell'Interno. Tra gli impegni stabiliti nel Protocollo è prevista anche la realizzazione di iniziative formative e di aggiornamento rivolte alle Forze di Polizia. La necessità di intensificare l'azione di contrasto alle discriminazioni è, infatti, uno degli obiettivi prioritari e condivisi delle due Istituzioni, che hanno inteso in questo modo promuovere una maggiore consapevolezza negli operatori delle Forze di Polizia e fornire gli strumenti di conoscenza necessari per un'azione efficace. L'UNAR ha fornito la sua *expertise*, mettendo a disposizione il proprio personale qualificato, che ha illustrato gli strumenti giuridici e sociologici utili a contrastare in modo adeguato i fenomeni discriminatori che spesso gli operatori si trovano ad affrontare. In questo modo si è voluta valorizzare la sinergia tra i due Organismi, che può facilitare il raggiungimento dell'obiettivo comune: agevolare le denunce di discriminazione e formare interlocutori in grado di dialogare con i cittadini con sensibilità e professionalità. L'attività di sensibilizzazione, rivolta inizialmente ai ruoli dirigenziali delle Forze di Polizia e successivamente inserita nei piani di aggiornamento professionale, ha permesso di avviare un processo “a cascata” che ha coinvolto gli operatori territoriali, il primo front office con le vittime di discriminazione, fornendo loro conoscenze e strumenti di base per dare una prima risposta corretta ed efficace. Gli interventi di informazione e sensibilizzazione, che si sono svolti nel corso degli anni 2012/2013, hanno previsto la realizzazione di moduli formativi che hanno sviluppato tematiche relative al diritto antidiscriminatorio con elementi sociologici sul pregiudizio e lo stereotipo e sulla discriminazione etnico-razziale e con un focus sulla discriminazione nei confronti di Rom, Sinti e

Camminanti. Tra gli interventi di formazione realizzati dall'UNAR va segnalata anche la giornata di sensibilizzazione rivolta al personale **dell'Amministrazione penitenziaria**, in collaborazione con il Provveditorato dell'Amministrazione penitenziaria del Lazio. Altre giornate seminariali hanno invece riguardato sia i Carabinieri, sia il Gruppo Interforze, sia i sottufficiali della Polizia di Stato.

Sul fronte delle discriminazioni nei confronti delle categorie LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender), l'UNAR e il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno aderito al progetto del Consiglio d'Europa per il contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. In questo contesto, l'Italia ha adottato una Strategia nazionale LGBT che prevede un piano di azioni integrate e multidisciplinari e si basa su un sistema di *governance* integrata che coinvolge le ONG di settore, le Istituzioni a livello centrale, regionale e locale, le parti sociali e tutti i soggetti interessati a vario titolo. La Strategia ha individuato quattro ambiti strategici di intervento: l'educazione e l'istruzione, con particolare riguardo alla prevenzione e al contrasto del bullismo omofobico e transfobico; il mondo del lavoro, per ciò che attiene al contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT, con particolare riguardo alle persone transessuali e transgender; la sicurezza e le carceri, in merito alle attività di informazione, istruzione e sensibilizzazione nei confronti delle Forze dell'Ordine e del personale dell'Amministrazione penitenziaria; i media e la comunicazione, per il contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi nella rappresentazione delle realtà LGBT. La Strategia nazionale è stata approvata formalmente con decreto ministeriale del 16 aprile 2013.

Si segnala, altresì, che, nel mese di novembre 2014 è stato istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità un Fondo per le Vittime di Discriminazione, con cui si prevede uno specifico sostegno, attraverso l'anticipazione delle spese giudiziarie.

In merito alle garanzie giudiziarie/giurisdizionali, si riportano di seguito gli strumenti giuridici disponibili in tale ambito.

I procedimenti in materia di discriminazione sono stati ricondotti dal procedimento ordinario a quello sommario, in quanto già caratterizzati da una cognizione ridotta dei fatti dedotti a fondamento della domanda, suscettibile di concludersi con un provvedimento idoneo alla formazione del giudicato. Tale caratteristica aveva, del resto, indotto la giurisprudenza di legittimità ad inquadrali nell'ambito degli strumenti di tutela cautelare posti a favore delle vittime di discriminazione. Il citato decreto legislativo n. 150/2011 ha anche ampliato il ventaglio dei possibili fattori di discriminazione di cui all'articolo 44 del Testo Unico sull'Immigrazione, aggiungendo alle altre le discriminazioni per motivi linguistici e di provenienza geografica. Da un punto di vista meramente procedurale, si sottolinea che competente a giudicare è il giudice monocratico del luogo in cui l'istante ha eletto il proprio domicilio (articolo 28, comma 2) e che nel giudizio di primo grado viene attribuita alle parti la possibilità di stare in giudizio personalmente (articolo 28, comma 3). Spetta, poi, al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori (articolo 28, comma 4). In tal modo viene ampliata la casistica relativa all'onere probatorio, dal momento che il ricorrente non è più obbligato a fornire elementi in grado di fondare, "in termini gravi, precisi e concordanti", la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori. Nel caso in cui il giudice accerti il carattere discriminatorio del comportamento, dell'atto o della condotta, con l'ordinanza che definisce il giudizio può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della

Pubblica Amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione e ad impedirne la ripetizione (articolo 28, comma 5). Secondo quanto stabilito dall'articolo 44, comma 10, del Testo Unico sull'Immigrazione, qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il ricorso può essere presentato dalle rappresentanze locali delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. L'articolo 5 del decreto legislativo n. 215/2003 e l'articolo 5 del decreto legislativo n. 216/2003 attribuiscono, rispettivamente, alle Associazioni e agli Enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro delegato alle Pari Opportunità, nonché alle rappresentanze locali delle Organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, la legittimazione ad agire in giudizio in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione o la legittimazione diretta nei casi di discriminazione collettiva.

È stato, inoltre, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità - il Registro delle Associazioni e degli Enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento e che rispondono ai requisiti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 215/2003. Concretamente, l'iscrizione nel Registro è subordinata al possesso dei seguenti requisiti: a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno un anno e possesso di uno Statuto che sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione della parità di trattamento, senza fine di lucro; b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'Associazione per gli scopi statutari; c) elaborazione di un bilancio annuale delle entrate e delle uscite con indicazione delle quote versate dagli associati e tenuta dei libri contabili, conformemente alle norme vigenti in materia di contabilità delle associazioni non riconosciute; d) svolgimento di un'attività continuativa nell'anno precedente; e) i suoi rappresentanti legali non devono avere subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'Associazione medesima, ed i medesimi rappresentanti non devono rivestire la qualifica di imprenditori o di amministratori di imprese di produzione e servizi in qualsiasi forma costituite, per gli stessi settori in cui opera l'Associazione.

Il Comitato Europeo dei Diritti Sociali, nelle Conclusioni 2012, ha reiterato la sua richiesta di informazioni in merito alle differenze di trattamento ammesse ai sensi dell'articolo 3, comma 3 del decreto legislativo n. 216/2003. Al riguardo si rappresenta quanto segue.

Occorre innanzitutto precisare che per *parità di trattamento* si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta connessa con le causali discriminatorie. Perché si integri la fattispecie discriminatoria non basta che una persona venga trattata diversamente in considerazione della razza, dell'origine etnica o dell'orientamento sessuale, ma occorre che tale differenziazione non sia diretta a perseguire una finalità legittima e non sia giustificata alla luce dei principi di ragionevolezza e proporzionalità (art. 3, co. 3 d.lgs. 216/2003, come modificato dall'art. 8-septies della legge n. 101/2008). Nel rispetto di questi principi sono ammesse eventuali differenze di trattamento per la particolare natura dell'attività svolta o per il contesto in cui viene espletata quando si tratti di caratteristiche essenziali ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Appare opportuno aggiungere che nella nuova formulazione del 2008 è stato abrogato il secondo periodo del terzo

comma dell'art. 3 che recitava: *“Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare”*, cancellando di fatto una disposizione che attribuiva rilevanza all'orientamento sessuale nel valutare l'idoneità o meno ad entrare o permanere nelle Forze armate, in quelle di Polizia e nei Vigili del Fuoco.

Si riporta, di seguito, la risposta fornita dalla delegazione italiana in occasione della 125^a Sessione del Comitato dei Governativi relativamente al caso di non conformità sollevato dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali in merito all'accesso al pubblico impiego da parte dei cittadini non comunitari, giudicato dallo stesso eccessivamente limitato.

“Per quanto il quadro normativo sia rimasto invariato, va tuttavia ribadito che, nel corso degli ultimi anni, si sono moltiplicate le sentenze dei tribunali di merito che hanno di volta in volta definito “decaduto” e superato il requisito della cittadinanza, in nome della normativa che tutela i cittadini stranieri dalla discriminazione nell'accesso al lavoro⁶ (artt. 2, 44 legge 286/1998).

Ciò è già stato evidenziato nell'ultimo rapporto dell'Italia, e ciò che risulta essere di grande rilievo è che, anche rispetto al tempo in cui è stato inviato tale rapporto, la giurisprudenza a favore degli extracomunitari risulta ancora più copiosa.

A tale riguardo risulta essere particolarmente significativo il parere emesso dall'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) del 31 luglio 2010, in cui si evidenzia come la giurisprudenza di merito stia promuovendo un'evoluzione della materia, *“attraverso un'interpretazione improntata ai principi del diritto antidiscriminatorio, spostando sempre più il baricentro verso l'applicazione prevalente del principio della parità di trattamento nell'accesso agli impieghi alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente è, dunque, costantemente a favore dell'accoglimento delle azioni discriminatorie proposte avverso provvedimenti di esclusione di cittadini extra UE al lavoro presso pubbliche amministrazioni.

Tale orientamento si basa essenzialmente sull'interpretazione costituzionalmente orientata, con indirizzo costante, che le disposizioni dell'art.2 del Testo Unico sull'Immigrazione, avendo parificato il cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia al cittadino italiano, hanno superato le disposizioni (di cui al d.p.r. n. 487/94 ed al decreto legislativo n. 165/2001) che richiamano la necessità del requisito della cittadinanza per l'accesso al pubblico impiego.

⁶ Pur non affrontando esplicitamente la questione dell'accesso al lavoro nella pubblica amministrazione, vi sono numerose norme che sanciscono la parità di trattamento tra stranieri e italiani nel mondo del lavoro:

- Art.2 D.lgs 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione che prevede la parità di trattamento per gli stranieri regolarmente residenti), comma 1: *“Lo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato gode dei diritti in materia civile attribuiti al cittadino italiano, salvo che le convenzioni internazionali in vigore per l'Italia e il presente testo unico dispongano diversamente”*;
- Comma 3: *“La Repubblica italiana, in attuazione della convenzione dell'OIL n. 143 del 24 giugno 1975, ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 158, garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel suo territorio e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani ”*.
- Art. 44 D.lgs 286/98 tutela specificamente le persone straniere dalla discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 2, vieta la discriminazione sulla base della razza e dell'origine etnica nell'accesso all'occupazione e al lavoro *“compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 143/1975, all'art. 10 garantisce ai lavoratori migranti regolarmente soggiornanti *“parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e professione.*

Si riportano di seguito, ad ulteriore dimostrazione di quanto sopra premesso e di quanto riportato in precedenza, alcuni recenti casi giurisprudenziali, risoltisi a favore dei lavoratori extracomunitari.

- [Tribunale di Milano, sez. lavoro, Decreto 11 gennaio 2010](#)

La sentenza accoglie il ricorso di un cittadino canadese escluso dalle graduatorie scolastiche per il biennio 2009-2010, con riferimento a posti di personale educativo, solo per il fatto di essere un cittadino non comunitario.

Nella sentenza i giudici affermano che *“nell’evoluzione normativa nazionale ed internazionale in materia che appare inevitabilmente e chiaramente indirizzata a parificare le posizioni di tutti gli individui (sul mercato del lavoro), il principio generale applicabile deve essere quello dell’assenza di una qualsiasi ingiustificata differenziazione tra il cittadino italiano e straniero nell’accesso al lavoro (così Corte Costituzionale n. 454/1998).”*

- [Ordinanza Tribunale di Firenze. Sezione distaccata di Pontassieve del 15 novembre 2010.](#)

Questa ordinanza riguarda una cittadina senegalese con abilitazione alla professione di ostetrica, esclusa da un concorso pubblico.

L’ordinanza considera la normativa che regola l’accesso al pubblico impiego prevedendo il requisito di cittadinanza (D.Lgs. 165/2001), e la dichiara illegittima non soltanto sulla base del Testo Unico immigrazione che vieta ogni tipo di discriminazione su base etnica o nazionale, quanto per una questione di gerarchia normativa.

Infatti, avendo l’Italia ratificato la Convenzione dell’OIL 143 del 1975, che richiede la promozione della parità di trattamento verso lavoratori migranti, questa previsione sarebbe di rango superiore alle norme interne che richiedono la cittadinanza per l’accesso al pubblico impiego. Infatti: *“il rispetto del diritto internazionale costituisce preciso limite costituzionale per il Legislatore nazionale, ai sensi dell’art. 117 Costituzione, così come novellato dalla L. Costituzionale n. 3/2001, secondo cui “La potestà legislativa è esercitata dallo Stato ... nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali”.*

- [Tribunale di Roma, ordinanza 20 dicembre 2012](#)

“Discriminatoria l’esclusione dei cittadini di Paese terzi non membri UE da un bando di concorso per ricercatore”.

Accolto il ricorso di una cittadina croata e dell’ASGI⁷.

FATTI

Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 20 dicembre 2012, si è pronunciato sul concorso pubblico indetto dall’Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (Indire) e ha riconosciuto la discriminatorietà del comportamento dell’amministrazione per aver richiesto tra i requisiti di partecipazione la cittadinanza italiana o comunitaria, e per l’effetto, ha ammesso la ricorrente, cittadina della Croazia, al concorso.

Il Tribunale di Roma ha ritenuto che la normativa in materia di pubblico impiego può essere in maniera costituzionalmente orientata, nella direzione di escludere discriminazioni nei confronti dei cittadini di Paese terzi non membri UE regolarmente soggiornanti in Italia, come più volte riconosciuto dalla giurisprudenza di merito ed implicitamente preso atto della pronuncia della Corte Costituzionale del 15 aprile 2011, n. 139.

⁷ Il ricorso anti-discriminazione è stato promosso da ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull’Immigrazione).

Secondo il Tribunale di Roma, il rapporto tra normativa in materia di pubblico impiego e procedura concorsuale da un lato e norme contenute nel Testo Unico Immigrazione relative al principio di parità di trattamento dall'altro, deve essere risolto in favore di queste ultime ed il requisito di cittadinanza italiana può essere richiesto solo per quelle mansioni che implicano l'esercizio di pubblici poteri o di funzioni di interesse nazionale.

- **Intervento difensore civico Emilia Romagna**

Si riporta, in aggiunta, un caso seguito dal Difensore Civico⁸ della Regione Emilia Romagna, a seguito del cui intervento un'Azienda Pubblica per i Servizi alla Persona di Bologna ha riaperto i termini di avvisi di selezione ammettendo anche i cittadini stranieri.

FATTI

In data 29 giugno 2011, un'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona di Bologna ha comunicato al Difensore Civico della Regione Emilia Romagna che avrebbe provveduto a riaprire i termini dei tre avvisi di selezione per il conferimento di incarichi professionali per diversi profili di psicologo, con la previsione della possibilità di accesso dei cittadini stranieri di Paesi terzi non membri dell'UE familiari di cittadini italiani o di Paesi membri UE, così come dei cittadini stranieri di Paesi terzi non membri UE in generale, regolarmente soggiornanti in Italia.

La questione è sorta dopo che i tre avvisi di selezione erano stati inizialmente diramati l'8 giugno 2011, prevedendo tra i requisiti per la partecipazione la cittadinanza italiana ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea, con la conseguente esclusione dei cittadini di Paesi terzi non membri UE.

Il Difensore Civico della Regione Emilia Romagna, con lettera del 27 giugno 2011, indirizzata al presidente della precitata Azienda, aveva preso posizione contro l'esclusione dalla selezione dei cittadini extracomunitari.

In tale lettera, il Difensore Civico dell'Emilia Romagna ha ribadito come sia ormai prevalente nella giurisprudenza e nella dottrina un orientamento favorevole al loro accesso ai ruoli di pubblico impiego, al pari di quanto previsto per i cittadini UE, in ragione principalmente del principio di parità di trattamento tra lavoratori migranti e nazionali di cui alla Convenzione OIL 143/1975, richiamata dall'art. 2 co. 3 del d.lgs n. 286/98.

Il Difensore Civico ha anche richiamato il recente orientamento favorevole dell'UNAR del luglio 2011 sopra riportato.

Ugualmente ha ricordato come la stessa Corte Costituzionale, con l'ordinanza 15 aprile 2011, sembrava propendere per l'indirizzo favorevole assunto dall'UNAR e dai Tribunali di merito.

Tutti i rilievi mossi dal Difensore Civico della Regione Emilia Romagna hanno trovato quindi accoglimento, determinando il mutamento dell'orientamento da parte dell'Azienda Pubblica di Servizi alla persona di Bologna.

Alla luce di quanto sopra riportato, risulta evidente la necessità di superare il grado di incertezza che l'attuale sistema normativo genera e considerare le richieste di intervento

⁸ E' una figura di garanzia a tutela del cittadino, che ha il compito di accogliere i reclami non accolti in prima istanza dall'ufficio reclami del soggetto che eroga un servizio. E' detto anche *ombudsm*, termine che deriva da un ufficio di garanzia costituzionale in Svezia nel 1809 e letteralmente significa "uomo che funge da tramite".

giurisprudenziale sempre più numerose (in gran parte a favore degli extracomunitari), è auspicabile un intervento normativo legislativo riformatore in materia quanto prima possibile.”

A seguito dell’entrata in vigore, a partire dal 4 settembre 2013, della legge 6 agosto 2013, n. 97 (legge europea per il 2013), in attuazione delle norme dell’Unione europea, **la maggioranza dei cittadini non comunitari presenti sul territorio nazionale è ammessa a partecipare ai concorsi pubblici per tutte le posizioni di lavoro che non comportino l’esercizio di pubbliche funzioni**: si tratta dei titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, dei titolari di permessi per protezione internazionale (status di rifugiato o di protezione sussidiaria), nonché dei loro familiari e dei familiari di cittadini comunitari. Tali categorie rappresentano oltre il 60% degli stranieri extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia, alle quali devono aggiungersi i cittadini degli Stati membri dell’Unione europea che fin dal 1994 hanno diritto di accedere alle medesime posizioni del pubblico impiego.

Tribunale di Milano, sez. lavoro – Sentenza del 4.3.2015

Il Tribunale di Milano ha accolto il ricorso di due professori immigrati, ma regolarmente residenti in Italia da molti anni, esclusi dai bandi per le supplenze nelle scuole con la motivazione della mancanza della cittadinanza italiana. Il requisito non è più necessario per accedere al pubblico impiego ed all’insegnamento nella scuola statale. Nella sentenza si legge che è “discriminatorio” pretendere il requisito della cittadinanza italiana o comunitaria per ammettere i professori che superano i concorsi alla formazione delle graduatorie triennali di circolo e di istituto per le supplenze di insegnamento. Il Tribunale, fra l’altro, ha bocciato anche la clausola di priorità nell’insegnamento delle lingue straniere assegnata agli insegnanti italiani.

Il Comitato Europeo dei Diritti Sociali ha ripetutamente giudicato l’Italia non conforme sul presente paragrafo in quanto, a parere dello stesso, le disposizioni di cui agli articoli 1091 e 1094 del codice della navigazione che prevedevano sanzioni penali nei confronti dei membri dell’equipaggio in caso di abbandono della nave o dell’aeromobile o di rifiuto di obbedire agli ordini anche nel caso in cui, a seguito, della diserzione non derivi un pericolo reale per la vita o l’incolumità delle persone e per la sicurezza del mezzo stesso, erano eccessivamente coercitive. Al riguardo si fa presente quanto segue.

Come anticipato nella risposta fornita dalla delegazione italiana in occasione della 125^a riunione del Comitato dei Governativi, l’Italia aveva avviato la procedura di ratifica della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 186 sul lavoro marittimo, adottata a Ginevra il 23 febbraio 2006. La ratifica è avvenuta con l’adozione della Legge 23 settembre 2013, n. 113 contenente anche norme di adeguamento interno. Nel Capo II sono previste alcune modifiche al codice della navigazione, tra cui la riformulazione degli articoli 1091 e 1094 (Articolo 3, commi 2 e 3) che ha introdotto delle sanzioni amministrative in luogo della reclusione laddove non siano ravvisabili rischi concreti per la sicurezza del mezzo o per l’incolumità delle persone. Il novellato articolo 1091(Diserzione) così recita: “Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il componente dell’equipaggio che non si reca a bordo della nave o dell’aeromobile ovvero l’abbandona, cagionando un pericolo per la vita o per l’incolumità fisica delle persone ovvero per la sicurezza della nave o dell’aeromobile, è punito con la pena della reclusione da uno a tre anni.

Fuori dei casi previsti dal primo comma, il componente dell'equipaggio che non si reca a bordo della nave o dell'aeromobile ovvero l'abbandona, è punito, se dal fatto deriva una notevole difficoltà nel servizio della navigazione, con la sanzione amministrativa pecuniaria da 3.000 a 10.000 euro.

Se dal fatto deriva un grave turbamento in un servizio pubblico o di pubblica necessità, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 25.000 euro»

Analogamente, l'articolo 1094 del codice della navigazione è stato sostituito dal seguente:

«Art. 1094 (Inosservanza di ordine da parte di componente dell'equipaggio). – Salvo che il fatto costituisca reato, il componente dell'equipaggio che non esegue un ordine di un superiore concernente un servizio tecnico della nave, del galleggiante o dell'aeromobile, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Se il fatto di cui al primo comma è commesso in occasione di servizio concernente la manovra, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 3.000 a 10.000 euro.

Se dal fatto di cui al primo comma deriva una notevole difficoltà nel servizio della navigazione ovvero un grave turbamento in un servizio pubblico o di pubblica necessità, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 25.000 euro.

Il componente dell'equipaggio che non esegue un ordine di un superiore concernente un servizio tecnico della nave, del galleggiante o dell'aeromobile, cagionando un pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone ovvero per la sicurezza della nave, del galleggiante o dell'aeromobile, è punito con la pena della reclusione da sei mesi a tre anni.

Il componente dell'equipaggio che non esegue un ordine di un superiore concernente un servizio tecnico della nave, del galleggiante o dell'aeromobile, è punito con la pena della reclusione da uno a quattro anni se l'ordine è dato per la salvezza della nave, del galleggiante o dell'aeromobile o per soccorso da prestare a nave, galleggiante, aeromobile o persona in pericolo».

Il Comitato Europeo dei Diritti Sociali ha ripetutamente chiesto di specificare la natura e la finalità della Colonia agricola e della Casa di lavoro, il numero delle colonie agricole e delle case di lavoro esistenti in Italia nonché quello dei detenuti che accolgono, indicando se i detenuti presenti nelle due tipologie di strutture siano obbligati a lavorare o se possano sceglierlo liberamente. Al riguardo, si rappresenta quanto segue.

La Casa di lavoro e la Colonia agricola rientrano tra quelle che il codice penale definisce *misure amministrative di sicurezza* e sono istituti dedicati ai soggetti con misure di sicurezza personali detentive.

Sono regolate dall'ordinamento penitenziario che prevede per esse l'obbligatorietà del lavoro al suo interno. Le Case di lavoro possono essere ricavate anche come sezioni presso le case di reclusione. Il caso più frequente di assegnazione a una Casa di lavoro o a una Colonia agricola è quello che fa seguito alla fine della pena detentiva carceraria. Una volta scontata per intero la condanna in carcere, se la persona è ritenuta *“socialmente pericolosa”*, anziché essere rimessa in libertà, è sottoposta a una misura di sicurezza come la Casa di lavoro o la Colonia agricola.

Il regime di detenzione si ispira alla custodia attenuata di tipo lavorativo.

Il periodo di detenzione non può essere inferiore a un anno, che diventano due anni per i *“delinquenti abituali”*, tre per i *“delinquenti professionali”* e quattro anni per chi è dichiarato *“delinquente per tendenza”*. Una volta passato questo periodo, però, non è assicurata la liberazione. Come ogni altra misura di sicurezza, l'assegnazione ad una Casa di lavoro non può essere revocata finché non cessi

la “*pericolosità sociale*”. E’ il magistrato di sorveglianza che provvede al riesame della pericolosità sociale consultando operatori penitenziari e forze di polizia. Trascorso il periodo minimo di detenzione il giudice può dichiarare persistente la pericolosità sociale e fissare un nuovo termine per un esame ulteriore.

La Colonia agricola e la Casa di lavoro rappresentano, pertanto, diverse modalità esecutive di un’unica misura di sicurezza. La scelta dell’una o dell’altra misura è a discrezione del giudice; egli deve solo valutare le attitudini del reo.

Attualmente le Case di reclusione con annessa Colonia agricola sono quattro:

CR Gorgone, CR Mamone, CR Isili, CR IS Arenas.

La CR di Isili è l’unica Colonia agricola destinata ad ospitare internati.

I detenuti presenti nelle Colonie agricole, al 31 dicembre degli anni presi in esame, sono:

	2011	2012	2013	2014
ISTITUTI				
CR Gorgona	81	56	59	62
CR Mamone	279	292	181	126
CR Isili	189	162	107	94
CR Is Arenas	179	146	92	74

Fonte: Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione Penitenziaria

Le Case di lavoro sono:

C.R. Castelfranco Emilia, C.L. Vasto; C.R. Favignana, Sezione Casa Lavoro presso la C.R.F. “Giudecca” di Venezia, Sezione Casa lavoro presso la C.R.F. di Trani.

Gli internati presenti nelle Case Lavoro, al 31 dicembre degli anni presi in esame, sono:

	2011	2012	2013	2014
ISTITUTI	uomini donne	uomini donne	uomini donne	uomini donne
CR Castelfranco Emilia	53	82	83	94
CL Saliceta San Giuliano (*)	66			
CRF Venezia “Giudecca”	3	6	5	4
CR Sulmona (**)	162	166		
CL Vasto (***)			145	142
CRF Trani	1	3	3	2
CR Favignana	31	39	46	26

(*) Istituto funzionante fino al maggio 2012, reso inagibile dal sisma;

(**) Istituto destinato a Casa Lavoro fino al maggio 2013; gli internati sono stati poi trasferiti presso la Casa Lavoro di Vasto;

(***) Istituto destinato a Casa Lavoro dal mese di maggio 2013.

Il Comitato Europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2012, ha chiesto se è prevista la perdita dell'indennità di disoccupazione nel caso in cui un disoccupato rifiuti un'offerta di lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore nel 2013 dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI), il disoccupato perde lo stato di disoccupazione (e quindi, se ha diritto a un'indennità, anche quest'ultima) nei seguenti casi:

- rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione della Regione oppure non lo frequenta regolarmente;
- rifiuta un'offerta di lavoro professionalmente equivalente alle mansioni esercitate in precedenza o che sia omogenea e inquadrata in un livello retributivo non inferiore del 10% rispetto alle mansioni precedentemente svolte;
- non accetta di essere impiegato in opere e servizi di pubblica utilità;
- non risponde senza giustificato motivo alle convocazioni del Centro per l'Impiego;
- è stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- si è avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità.

Dal 2014, lo stato di disoccupazione si perde anche in caso di mancata conferma della dichiarazione di immediata disponibilità dopo sei mesi dallo svolgimento del primo colloquio di orientamento (la conferma va data presentandosi personalmente al Centro per l'impiego competente o telefonando). Inoltre, si perde automaticamente lo stato di disoccupazione quando si inizia un'attività lavorativa (subordinata o autonoma) e si superi il tetto di reddito previsto dalla legge. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di avvio di un lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.

Diversamente, si può acquisire e conservare lo stato di disoccupazione se, pur lavorando, si percepisce un reddito da lavoro non superiore ai seguenti tetti: 8.000 euro lordi per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati (collaborazione coordinata e continuativa; contratto di lavoro a progetto; socio lavoratore); 4.800 euro lordi per i redditi da lavoro autonomo. Gli importi si riferiscono al periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno. In caso di tipologie contrattuali diverse il cumulo dei redditi non può superare la soglia massima degli 8.000 euro, fermo restando che il reddito da lavoro autonomo rimanga entro il limite dei 4.800 euro.

Se si inizia un lavoro dipendente o assimilato, il Centro per l'Impiego valuta il reddito in base alla comunicazione obbligatoria di assunzione, inviata dal datore di lavoro; se questa non indica il compenso, si presume che il reddito sia stato superato, con conseguente perdita o sospensione dello stato di disoccupazione. In questo caso, se il lavoratore ritiene che i limiti di reddito non siano superati, può presentare istanza di conservazione al Centro per l'Impiego, entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro se è superiore a sei mesi o entro 15 giorni dall'assunzione se è di durata inferiore.

In caso di avvio di un lavoro subordinato (non parasubordinato o autonomo) con superamento dei limiti di reddito, lo stato di disoccupazione è sospeso fino a sei mesi.

Tuttavia, lo stato di disoccupazione si può ottenere nuovamente dopo 2 mesi (nel caso in cui la perdita sia dovuta alla mancata presentazione ai colloqui con gli operatori) o dopo 4 mesi (in caso di rifiuto di una congrua offerta di lavoro o di non partecipazione ad asta pubblica)

Il periodo che il lavoratore deve attendere per potersi nuovamente iscrivere decorre dalla data del provvedimento. La procedura è la stessa della prima iscrizione: l'interessato deve presentarsi al servizio territorialmente competente e firmare una nuova dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un lavoro. La nuova iscrizione non permette di recuperare l'anzianità di disoccupazione.

§.3

I Centri Pubblici per l'impiego (CPI)

Nel perseguire un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo La Legge 92/12, ha introdotto ulteriori importanti novità sull'evoluzione del quadro delle politiche attive e dei servizi per l'impiego. Per sommi capi, le principali innovazioni riguardano:

- la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) per i beneficiari di ammortizzatori sociali;
- l'adeguamento e la semplificazione delle regole relative all'accertamento dello stato di disoccupazione;
- l'inderogabilità del criterio dell'offerta congrua e del rapporto tra erogazione dell'indennità e obbligo di attivazione;
- la reiterazione e l'ampliamento della delega su servizi per l'impiego e politiche attive al Governo, rispetto a quella già prevista dalla Legge 247/07.

In particolare, a favore dei beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito si prevedono almeno le seguenti azioni:

- colloquio di orientamento entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- azioni di orientamento collettive fra i 3 e i 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- periodo di formazione di durata complessiva non inferiore a due settimane tra i 6 e i 12 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

I Centri per l'impiego sono un attore importante nel mercato del lavoro sia in considerazione dell'utenza che gestiscono, ma anche in ragione di una presenza capillare sul territorio nazionale. Dall'ultimo monitoraggio sui servizi per il lavoro, relativo all'anno 2013, è emerso che la quota di persone che ha trovato lavoro attraverso il sistema dei CPI sfiora il 4%. Si tratta di una percentuale di poco inferiore ad altri soggetti operanti nel mercato del lavoro formale (le agenzie di somministrazione intermediano il 5,25% degli occupati e le scuole, le università e gli Istituti di formazione professionale il 4,1%), ma ampiamente al di sotto della quota intermediata dal complesso dei canali informali (66,7%). Nelle dinamiche della ricerca di lavoro i CPI tuttavia svolgono un ruolo marginale. I servizi erogati da questi ultimi sono, infatti, solo in minima parte immediatamente finalizzati all'intermediazione diretta ma piuttosto sono indirizzati all'informazione, al posizionamento sul mercato e alla riqualificazione. In altre parole, funzioni che intervengono nel rafforzare l'occupabilità dei soggetti e a supportarne le azioni di ricerca di lavoro. In realtà, raramente i soggetti in cerca di lavoro si affidano ad un unico canale ma, generalmente, operano su più fronti (ricerca multi-canale). Sotto tale aspetto, i CPI appaiono come il canale cui si fa maggiormente ricorso, ad esclusione della consistente fetta di intermediazione informale: tra coloro che hanno

trovato un lavoro, più di 4 su 10 dichiarano di avere utilizzato anche i centri per l'impiego durante la fase di ricerca di lavoro.

Dal citato monitoraggio, risulta che i CPI presenti su tutto il territorio nazionale ammontano a **556**, con una distribuzione territoriale abbastanza differenziata.

Nell'anno 2012 gli individui che hanno effettuato la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro) sono stati 2.215.037, di cui il 51,8% maschi (pari a 1.147.480 individui) e 48,2% femmine (1.067.557 individui).

Tavola 7 – Individui che hanno effettuato la DID per genere e regione (valori assoluti di flusso e composizione percentuale). Anno 2012

REGIONE	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	v.a.			Comp. %		
Piemonte	61.247	56.377	117.624	52,1	47,9	100,0
Val D'Aosta	2.641	2.484	5.125	51,5	48,5	100,0
Lombardia	146.946	150.986	297.932	49,3	50,7	100,0
Trentino Alto Adige	19.833	25.068	44.901	44,2	55,8	100,0
<i>Trento</i>	<i>10.472</i>	<i>13.670</i>	<i>24.142</i>	<i>43,4</i>	<i>56,6</i>	<i>100,0</i>
<i>Bolzano</i>	<i>9.361</i>	<i>11.398</i>	<i>20.759</i>	<i>45,1</i>	<i>54,9</i>	<i>100,0</i>
Veneto	68.077	70.751	138.828	49,0	51,0	100,0
Friuli Venezia Giulia	21.065	23.233	44.298	47,6	52,4	100,0
Liguria	37.995	41.513	79.508	47,8	52,2	100,0
Emilia Romagna	71.875	81.270	153.145	46,9	53,1	100,0
Toscana	44.374	56.864	101.238	43,8	56,2	100,0
Umbria	10.686	11.484	22.170	48,2	51,8	100,0
Marche	48.792	51.898	100.690	48,5	51,5	100,0
Lazio	94.290	88.684	182.974	51,5	48,5	100,0
Abruzzo	28.987	25.138	54.125	53,6	46,4	100,0
Molise	7.256	5.673	12.929	56,1	43,9	100,0
Campania	135.123	108.296	243.419	55,5	44,5	100,0
Puglia	145.235	110.662	255.897	56,8	43,2	100,0
Basilicata	18.112	13.364	31.476	57,5	42,5	100,0
Calabria	44.261	33.947	78.208	56,6	43,4	100,0
Sicilia	95.206	68.046	163.252	58,3	41,7	100,0
Sardegna	45.479	41.819	87.298	52,1	47,9	100,0
TOTALE	1.147.480	1.067.557	2.215.037	51,8	48,2	100,0

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Tavola 8 – Individui che hanno effettuato la DID per classe d'età, numero di persone in cerca di occupazione (RCFL – Istat) e numero di CPI per regione (valori assoluti). Anno 2012.

REGIONE	Individui che hanno effettuato la DID ^(a)		Persone in cerca di occupazione (RCFL-Istat) ^(b)	Numero CPI
	Tot.	di cui: under 25		
Piemonte	117.624	33.703	186.991	31
Val D'Aosta	5.125	1.050	4.317	3
Lombardia	297.932	49.458	346.055	65
Trentino Alto Adige	44.901	8.292	25.665	19
<i>Bolzano</i>	20.759	2.995	10.562	7
<i>Trento</i>	24.142	5.297	15.103	12
Veneto	138.828	29.851	149.882	45
Friuli Venezia Giulia	44.298	9.081	36.974	18
Liguria	79.508	13.424	55.927	14
Emilia Romagna	153.145	28.474	149.987	41
Toscana	101.238	16.923	131.828	43
Umbria	22.170	3.061	39.316	5
Marche	100.690	16.587	64.725	13
Lazio	182.974	40.897	271.194	35
Abruzzo	54.125	12.563	61.669	15
Molise	12.929	2.896	14.627	3
Campania	243.419	66.670	378.585	46
Puglia	255.897	56.715	230.456	44
Basilicata	31.476	6.379	31.327	8
Calabria	78.208	20.459	135.438	15
Sicilia	163.252	39.686	319.172	65
Sardegna	87.298	21.954	109.492	28
TOTALE	2.215.037	478.123	2.743.627	556

(a) Dati di flusso; (b) Dati campionari

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e *Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro* – Istat

In Italia si stimano poco più di 3.900 individui sottoscrittori di DID per singolo CPI. Si collocano al di sopra di tale valore medio buona parte delle regioni del Mezzogiorno. Il sistema regionale di servizi per l'impiego che presenta il dato stimato più elevato è quello delle Marche, con 7.745 individui per CPI, cui segue quello della Puglia (5.816) e della Liguria (5.679). Più contenuto il numero medio di individui per CPI della Valle d'Aosta (1.708), della Provincia Autonoma di Trento (2.012) e della Toscana (2.354). Cambiando unità statistica di riferimento e dunque passando dagli individui alle DID, nel 2012 sono state effettuate 2.411.685 dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, per un numero medio di DID per individuo pari a 1,09.

Gli interventi totali di politica attiva nel 2012 sono stati 1.936.767, di cui circa il 20% hanno interessato utenti al di sotto dei 25 anni. Le regioni per le quali si osserva una quota rilevante di azioni di politica attiva rivolte alle giovani generazioni sono, nell'ordine, la Sicilia (30,7% degli interventi totali), la Campania (30,5%), e il Piemonte (29%). Di una buona parte di questi interventi sono stati destinatari i disoccupati e inoccupati di lunga durata: si tratta complessivamente di 859.217 azioni di politica attiva.

L'*Indagine sullo stato dei Servizi per l'impiego* ha consentito di raccogliere puntuali informazioni anche sulla dotazione di personale dei Centri per l'Impiego. Il personale impiegato nei CPI ammonta a **8.713 unità** di cui 7.686 impiegate con un contratto a tempo indeterminato. Disaggregando i dati rilevati per le due macro-funzioni di *back office* e *front office*, la quota di operatori dedicata al rapporto con il pubblico, in mancanza di informazioni aggiuntive, può indicare, seppur indirettamente, il livello di burocratizzazione del sistema-CPI, dato che le attività di accoglienza, *screening* del cittadino ed erogazione dei servizi costituiscono alcuni dei compiti fondamentali che il centro pubblico deve assolvere. Se a livello nazionale circa 7 operatori su 10 sono dedicati proprio alle attività di *front office* (6.255 individui), in tre delle più grandi regioni meridionali l'incidenza sul totale del personale impiegato è molto più contenuta: si tratta di Sicilia (49,4%), Calabria (62,5%) e Campania (66,2%). Si collocano, tuttavia, al di sotto del valore dell'Italia, anche altri sistemi regionali appartenenti alle ripartizioni centrosetentrionali: è questo, ad esempio, il caso di Marche (67,2%), Valle d'Aosta (68,8%), Liguria (69,3%). Umbria (94,4%), Lombardia (84,2%), Toscana (83,6%), Basilicata (83,1%), Lazio (82,9%), Emilia Romagna (82,6%) e Veneto (81,7%), presentano una struttura organizzativa in cui il personale attivo è prevalentemente impegnato in attività di *front office*.

Guardando alla dimensione media per ufficio, le regioni caratterizzate da valori più elevati sono la Calabria, con 34,5 operatori per CPI, il Molise (31,1) e le Marche (30,2). Molto più contenuto è il dato relativo alle Province Autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente 8,3 e 8,6 operatori per CPI), al Veneto (8,7) e alla Lombardia (8,9).

Tavola 9 – Numero medio di operatori per CPI, numero medio di individui che hanno effettuato la DID per operatori e numero medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore impiegato in *front office* (valori assoluti). Anno 2012

REGIONE	N. medio operatori per CPI	N. medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore	N. medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore di <i>front office</i>
Piemonte	17,3	219	308
Val D'Aosta	10,7	160	233
Lombardia	8,9	516	613
Trentino Alto Adige	8,5	279	359
<i>Bolzano</i>	8,3	416	536
<i>Trento</i>	8,6	202	259
Veneto	8,7	353	432
Friuli Venezia Giulia	9,6	256	338
Liguria	13,5	421	607
Emilia Romagna	11,5	324	393
Toscana	16,9	140	167
Umbria	28,4	156	165
Marche	30,2	256	381
Lazio	17,2	304	367
Abruzzo	16,1	225	288
Molise	31,3	138	177
Campania	15,7	336	508
Puglia	12,9	451	572
Basilicata	19,3	204	246
Calabria	34,5	151	242
Sicilia	24,3	103	209
Sardegna	15,6	199	253
TOTALE	15,7	254	354

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Relativamente al tempo medio di attesa necessario per ricoprire un posto vacante, si rappresenta che dal *Rapporto del Sistema informativo per l'occupazione e la formazione "Excelsior"*, realizzato da UNIONCAMERE e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è emerso che il tempo medio è di circa **3,8 mesi**. Andando nel dettaglio, si evidenziano delle differenze temporali a seconda delle competenze del lavoratore: il periodo è di 4,9 mesi per i dirigenti; di 4,7 mesi per le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata qualificazione; di 3,9 mesi per le professioni tecniche; di 3,3 mesi per le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (ad esempio lavoro di segreteria o addetto buste paga); di 3,4 mesi per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (ad esempio commessi); di 4,4 mesi per gli artigiani, operai specializzati e agricoltori; di 3,2 mesi per gli operai di macchinari fissi e mobili e di 3,4 mesi per le professioni non qualificate (ad esempio, addetti alla consegna, facchini, addetti allo spostamento merci).

Per quanto concerne, infine, il tempo di copertura delle *vacancies*, si pone l'attenzione sull'indagine c.d. Vela (curata dall'Istat) che stima con cadenza trimestrale il numero di posti vacanti sulle imprese con oltre 10 addetti. Il tasso di posti vacanti è il rapporto percentuale fra numero di posti vacanti e somma di posti vacanti e posizioni lavorative occupate. I posti vacanti misurano le ricerche di personale che alla data di riferimento (l'ultimo giorno del trimestre) sono già iniziate e non ancora concluse. Sono, infatti, quei posti di lavoro retribuiti che siano nuovi o già esistenti, purché liberi o in procinto di diventarlo, per i quali il datore di lavoro cerchi attivamente un candidato adatto al di fuori dell'impresa interessata e sia disposto a fare sforzi supplementari per trovarlo.

Nel prospetto sottostante è indicato il tasso di posti vacanti rilevato nell'ultimo trimestre del 2014.

PROSPETTO 16 – TASSO DI POSTI VACANTI NELLE IMPRESE CON ALMENO 10 DIPENDENTI PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA – IV trimestre 2014 (a), valori percentuali e differenze assolute in punti percentuali.

SETTORI	Dati destagionalizzati (b)		Dati grezzi	
	IV 2014	IV 2014 III 2014	IV 2014	IV 2014 IV 2013
Industria (B-F)	0,5	0,0	0,5	+0,1
B-E Industria in senso stretto	0,4	-0,1	0,4	0,0
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0,0	-0,1	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	0,5	0,0	0,5	+0,1
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,2	-0,1	0,2	-2,3
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,3	0,0	0,2	0,0
F Costruzioni	0,8	+0,1	0,7	+0,3
Servizi (G-S, escluso O)	0,6	+0,1	0,4	+0,1
G-N Servizi di mercato	0,5	0,0	0,4	+0,1
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	0,4	-0,1	0,4	+0,1
H Trasporto e magazzinaggio	0,4	+0,2	0,2	+0,1
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1,0	0,0	0,6	+0,2
J Servizi di informazione e comunicazione	0,8	0,0	0,8	+0,2
K Attività finanziarie ed assicurative	0,4	0,0	0,4	+0,1
L-N Attività immobiliari, professionali e noleggio (c)	0,4	0,0	0,4	0,0
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,6	+0,1	0,4	+0,1
P Istruzione	0,5	+0,2	0,3	0,0
Q Sanità e assistenza sociale	0,6	+0,1	0,5	+0,2
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,4	+0,2	0,5	+0,2
S Altre attività di servizi	0,3	-0,3	0,1	-0,1
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,5	0,0	0,4	0,0
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,5	0,0	0,4	0,0

(a) Dati provvisori.

(b) Si ricorda che gli indici sono destagionalizzati utilizzando il metodo diretto, ossia separatamente per ciascun settore di attività economica e per l'indice totale. Le serie aggregate, trattate con tale metodo, possono differire da quelle che si otterrebbero dalla sintesi degli indici dei livelli inferiori di classificazione (metodo indiretto).

(c) I dati della sezione L non sono pubblicati separatamente per la ridotta numerosità della sua popolazione. Sono comunque inclusi nel calcolo di quelli per gli aggregati superiori: G-N, G-S escluso O, B-N e B-S escluso O.

Nel precedente rapporto si era accennato alla creazione, nel 2010, del portale **Cliclavoro** sul sito web del Ministero del Lavoro, al fine di favorire l'incontro domanda/offerta. Il portale è un vero e proprio network per il lavoro dove gli utenti accedono a un circuito di informazioni e servizi per il lavoro erogati sul territorio nazionale, volti ad amplificare le opportunità di lavoro e di ricerca di personale, nell'ottica di facilitare l'intermediazione tra domanda e offerta e semplificare gli adempimenti burocratici e legislativi. Cliclavoro infatti svolge il ruolo di collettore delle opportunità di lavoro presenti sul web, avendo

come bacino una serie di siti certificati di ricerca e selezione di personale. Offerte di lavoro e curricula sono direttamente inseriti dagli utenti sul Portale (previa registrazione). Oltre a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il portale si pone come punto di riferimento per tutti gli attori del sistema lavoro in quanto irradia una serie di servizi fondamentali. Si tratta quindi di un sistema di cooperazione tra tutti i soggetti, una rete federata in cui i sistemi informativi dei differenti attori coinvolti dialogano (attraverso standard condivisi) e forniscono a cittadini, imprese e operatori un accesso immediato non solo a un elenco di informazioni utili su adempimenti e normative, ma anche a una serie di servizi per il lavoro. I principali servizi erogati tramite Cliclavoro sono:

- **l'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro** (registro elettronico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in cui sono iscritte le Agenzie per il lavoro autorizzate e contiene tutte le informazioni utili e i contatti di ogni agenzia accreditata. Una tutela per il cittadino in quanto certifica quali sono gli enti autorizzati a operare);
- l'accesso e la cooperazione con **Eures** (il servizio che favorisce la mobilità professionale in Europa);
- la **georeferenziazione dei principali sportelli per il lavoro** distribuiti sul territorio nazionale (Cerca servizi);
- le **richieste** (per la gestione da parte dei Centri per l'impiego e sportelli per l'immigrazione del nulla osta al lavoro dei cittadini extracomunitari);
- tutto il sistema per l'invio delle **Comunicazioni Obbligatorie online** che permette l'invio delle comunicazioni relative all'instaurazione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro, e che si raccorda, tramite il canale della cooperazione applicativa, con i vari soggetti coinvolti: Enti previdenziali, Ministero dell'Interno, Regioni, Province, Centri per l'impiego, Direzioni Territoriali e Regionali del Lavoro.

Il Portale permette, quindi, l'accesso diretto ai servizi on line, ma contiene anche informazioni sulle novità legislative.

Al 30/06/2015 i dati relativi a Cliclavoro erano: Registrazioni: 720.880, Cv: 279.175, Posti Disponibili: 78.777.

§.4

Si rinvia alle informazioni contenute nei rapporti sugli articoli 9, 10 e 15 del presente ciclo di controllo.