

Un 8 marzo di riflessione e di proposte di genere

Alessandra Servidori in collaborazione con lo staff della Consigliera Nazionale di Parità – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Davanti a noi stanno sfide complesse che dobbiamo affrontare: è in aumento l'offerta di lavoro nel senso che più persone cercano un'occupazione, spinte dalle crescenti difficoltà economiche delle famiglie; è in atto una riduzione del numero dei pensionati ed una permanenza più lunga degli anziani nel mercato del lavoro per effetto delle riforme delle pensioni; cresceranno ancora i lavoratori immigrati, anche se i trend risentono della situazione di crisi. Basti pensare alla variazione % tra il 2008 e il 2011 che ha visto diminuire del 4,4% i lavoratori italiani (in valore assoluto -941mila) e crescere del 28,7% quelli stranieri (+502mila). Da oggi al 2020 - la nuova data Ue - l'offerta di lavoro crescerà, da noi, di 2,4 milioni (in prevalenza donne, anziani, giovani e immigrati).

Vogliamo contribuire a rispondere adeguatamente a queste domande

Ci sarà un aumento adeguato della domanda di lavoro anche femminile? Ci sarà la capacità di accrescere la qualità del lavoro per renderlo appetibile ad una forza di lavoro intellettuale che non trova più sbocchi nella pubblica amministrazione, negli istituti di credito e che ne troverà sempre meno nell'industria la quale dovrà affrontare processi importanti di ristrutturazione?

I dati resi noti dall'ISTAT il 1 marzo 2013 confermano un trend negativo dell'occupazione italiana, con un tasso di occupazione che si attesta al 56,4%. Il tasso di disoccupazione è il 10,7%, rispetto all'8,4% del 2011.

In particolare, si ha un uguale calo percentuale (-0,7%) sia dei rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato che dei lavoratori classificati come indipendenti (autonomi). Aumenta invece la percentuale di lavoratori a tempo determinato (+3,1%) e di part time (+10%), anche se deve rilevarsi – su quest'ultima tipologia contrattuale – come sia aumentata rispetto al 2011 la percentuale di part time involontari (57,4% di part time involontari rispetto al 53,3% del 2011).

Analizzando i dati disaggregati per genere e fasce d'età, si nota però come la disoccupazione sia cresciuta con particolare evidenza per il personale maschile (fonte ISTAT, comunicato stampa 1.3.2013 su www.istat.it). L'occupazione femminile presenta tassi di occupazione – in termini relativi – migliori al sud e centro rispetto al nord.

PROSPETTO 1. OCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2012

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2011		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	22.899	13.441	9.458	-0,3	-1,3	1,2
Nord	11.901	6.757	5.143	-0,3	-1,0	0,7
Centro	4.818	2.747	2.071	0,0	-0,8	1,1
Mezzogiorno	6.180	3.937	2.244	-0,6	-2,2	2,5

Il calo dell'occupazione femminile –seppur inferiore percentualmente a quello maschile – si ha invece per le fasce d'età più giovani, 15- 24 anni.

PROSPETTO 3. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2012

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su 2011		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	18,6	21,9	15,0	-0,8	-1,1	-0,5
Nord	23,9	27,4	20,2	-1,4	-1,9	-1,0
Centro	18,6	22,1	14,9	-1,3	-1,6	-0,9
Mezzogiorno	13,2	16,3	9,9	-0,2	-0,3	0,0

Il tasso di disoccupazione in valore percentuale cresce in misura maggiore per gli uomini, in particolare residenti al nord.

PROSPETTO 6. DISOCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2012

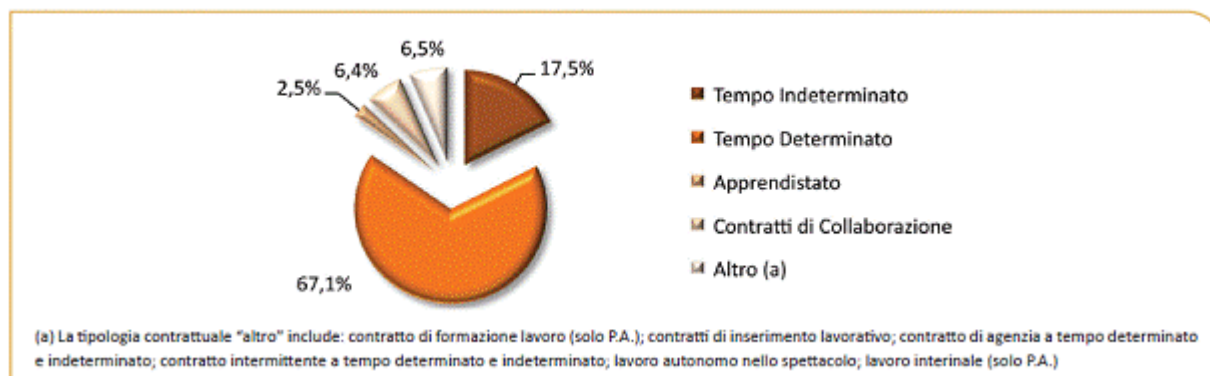
Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2011		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	2.744	1.469	1.275	30,2	31,8	28,3
Nord	956	474	481	30,7	31,8	29,6
Centro	507	251	256	27,3	26,6	27,9
Mezzogiorno	1.281	744	537	31,0	33,7	27,4

Rispetto alla situazione rilevata nel primo semestre 2012, prima dell'entrata in vigore della L.92/2012, viene confermato un trend negativo per l'occupazione, in particolare con riferimento all'occupazione maschile, mentre è confermato il trend positivo dell'occupazione femminile.

Viene altresì confermata la tendenza ad un aumento dell'occupazione più adulta con almeno 50 anni, soprattutto a tempo indeterminato (effetto della L.241/2011 che ha introdotto nuovi limiti d'età per il pensionamento), si contrappone al persistente calo su base annua di quella più giovane (15-24) e dei 35-49enni.

Passando ad analizzare la composizione dell'occupazione – attraverso i dati resi noti dal Ministero de lavoro e relativi alle comunicazioni obbligatorie rilevate nel primo trimestre 2012 (non sono disponibili i dati sull'intero anno 2012) – il dato che appare con maggiore evidenza è che l'occupazione, sia maschile che femminile, nel 2012 si è concentrata su contratti di lavoro non stabili (nella definizione altro infatti troviamo il lavoro somministrato, il lavoro intermittente, il contratto di inserimento).

Figura 3. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto (composizioni percentuali). III trimestre 2012



Nella dinamica tendenziale si apprezzano alcune differenze di genere: nel contratto di apprendistato la componente maschile perde su base annua 7.801 rapporti di lavoro (-18,5%), ben oltre il doppio rispetto alla perdita rilevabile per la componente femminile (-7%, pari a -2.031 unità). Nei contratti di lavoro a tempo indeterminato la componente maschile mostra la maggiore perdita, - 6,6% punti percentuali, per le donne la riduzione è pari al 4,8%.

I contratti a tempo determinato, che scendono, su base annua, di 1,9 punti percentuali, subiscono, in particolare, gli effetti della riduzione del volume di contratti che interessano donne (- 2,6%) più che quelli che riguardano uomini (-1,2%).

Considerazioni

I dati presentati non sono ancora indicativi degli effetti della legge 92/2012, in quanto, sia guardando il dato degli occupati presentato dall'ISTAT che degli avviamenti (Ministero del lavoro), vengono confermati andamenti non dissimili seppur in peggioramento a quelli degli anni precedenti. Inoltre, alcune delle misure introdotte dalla L.92/2012 entreranno a regime solo a distanza di 2/3 anni dall'entrata in vigore della norma (si pensi alle disposizioni sulle P.IVA o sul contributo obbligatorio del 1,61% a finanziamento dell'ASPI).

Occorrerà attendere almeno la fine del 2013 per poter fare una comparazione di dati che consenta di fare un primo bilancio sugli effetti delle modifiche introdotte dalla L.92/2012.

Inoltre, le differenze di genere rilevate negli ultimi anni – che vedono un peggioramento dell'occupazione femminile a fronte di una tenuta e anzi un debole aumento di quella maschile – non posso prescindere dal fatto che parte di quell'occupazione femminile ha scelto di rientrare nel mercato del lavoro per sostenere il reddito familiare. I dati però mostrano come – in ogni caso – l'occupazione femminile è tendenzialmente un'occupazione precaria, ancor più di quella maschile.

Ciò che potrebbe rilanciare effettivamente il mercato del lavoro è individuabile in 3 punti sovrani:

- 1) Riduzione del costo del lavoro;
- 2) Maggiore flessibilità in uscita a fronte di ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro che consentano una effettiva occupabilità in tempi brevi dei lavoratori;
- 3) Minore rigidità del sistema bancari, nel finanziamento delle imprese, in particolare con aperture di credito a breve termine.

E in questo contesto da subito occorre favorire la contrattazione decentrata con le misure di decontribuzione e di tassazione agevolata delle voci retributive rivolte ad incrementare la produttività, avvalendosi anche dell'articolo 8 della manovra estiva del 2011, che consente di conferire efficacia erga omnes agli accordi di prossimità anche in deroga alle norme di legge e di contratto nazionale. E' l'unica maniera per orientare ed allocare le risorse laddove servono allo sviluppo, alla competitività e all'export, evitando invece di disperderle in erogazioni di carattere generale (come per esempio la detassazione della tredicesima mensilità). L'accordo tra governo e parti sociali sulla produttività ora è da sviluppare. E peraltro presso la struttura della Consiglieria nazionale di parità è a disposizione di tutti il nostro Osservatorio sulla contrattazione che ha raccolto tutti gli accordi che possono configurarsi come flessibili e produttivi e quindi che favoriscono il bilanciamento/la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. NON SOLO PER LE DONNE. Dunque sono nuove prassi che possiamo e dobbiamo promuovere, sperimentare e monitorare per misurarne l'impatto sull'organizzazione del lavoro.

Peraltro le donne sono chiamate a fare la loro parte. Il Ministro Elsa Fornero ha individuato, tra gli altri e nella riforma del mercato del lavoro, in alcuni strumenti fondamentali un sostegno all'occupabilità femminile: accesso al credito, orario flessibile, apprendistato e dunque contratto prevalente, agevolazioni per le imprese che assumono donne (decontribuzione, defiscalizzazione) servizi per il lavoro di cura dei parenti e incentivi per il part time con formule anche nuove, welfare aziendale; ci sono le strade tracciate per sperimentazioni virtuose e andare poi a strutturare un sistema a sostegno dell'occupabilità femminile. Poche risorse ma da applicare insieme senza disperdere in rivoli le attività, monitorarle sull'impatto e agire in tempi credibili una vera e propria Mappa di interventi incardinati sulla programmazione regionale.

NOI dobbiamo ri-costruire insieme il futuro nostro e della nostra comunità di uomini e donne poiché una democrazia vitale può attuarsi soltanto nella misura in cui la giustizia sociale, piuttosto che come ideale separato e assoluto, sia concepita come premessa necessaria e come graduale arricchimento della libertà individuale. Il nostro progetto dunque può fondarsi sulla vitalità e sul protagonismo di una dimensione pubblica essenziale ed efficiente e della sua società che è anche femminile.

Allora sei idee forti e concrete e da subito:

- 1 Abbiamo superato l'idea che le politiche di conciliazione riguardano solo le donne, che solo loro abbiano il problema di conciliare il lavoro professionale e il lavoro di cura. Anche nei paesi più avanzati sul piano dei servizi sociali e del riconoscimento dei diritti della donna si sta cambiando strada nel tentativo di favorire la crescita del lavoro di cura da parte degli uomini in vista di un più equo equilibrio all'interno della coppia che si rivolge verso una

maggior partecipazione delle donne alla forza lavoro. Ben due direttive UE chiamano in causa la capacità degli uomini di dedicare più tempo alla cura dei figli: IL CONGEDO PARENTALE (1966/34) riconosce agli uomini l'utilizzo del congedo parentale – In Italia L.92/012 Fornero ha introdotto novità!) comunque ampia attuale discussione in corso; IL LAVORO A Part Time (1997/81) Raccomanda ai datori di lavoro di facilitare il lavoro Part Time .Purtroppo questa direttiva e le iniziative nazionali che non sono seguite (vedi Avviso comune parti sociali 8 marzo 2011) non hanno ancora dato importanti e diffusi risultati, comunque considerando che il PT non è una scelta ottimale poiché riduce il salario, la contribuzione a fini pensionistici, la possibilità di avanzamenti di carriera, **i servizi di cura che chiedono le donne vanno sviluppati con forte concentrazione sullo sviluppo del principio di sussidiarietà pubblico/privato.**

- 2 Fondo sociale europeo (FSE) il 10% delle risorse disponibili è destinato all'obiettivo del sostegno e della partecipazione femminile al MDL: lavoro interministeriale e interistituzionale per sviluppare attività insieme sulle politiche per l'occupabilità e l'inclusione e importanti impegni sottoscritti in ambito Europeo e internazionale dal nostro Governo per alcune priorità: **Ridurre gap salariale e retribuzione, contrastare violenza anche sul lavoro, modificare i percorsi di orientamento e formazione e sostenere nuovi ambiti lavorativi per giovani, semplificare l'accesso al lavoro e adempimenti, sostenere le piccole imprese femminili e giovanili anche nei percorsi di apprendistato.** Usare dunque fondi FSE anche per VOUCHER di CONCILIAZIONE o VOUCHER DI SERVIZI o FORMATIVO-vedi LEGGE FORNERO e APPRENDISTATO!!!
- 3 **Insistere sulla contrattazione di prossimità e sulla diffusione delle nuove e buone pratiche,** prima ancora di ampliare gli spazi di carattere legislativo (**USARE OSSERVATORIO e BANCA DATI CONSIGLIERA NAZIONALE!!!**) ricco di materiale.
- 4 **IL WELFARE AZIENDALE E IL BILATERALISMO:** Come far entrare gli aspetti della conciliazione e flessibilità negli accordi sulla produttività e quindi riconoscere loro le previste agevolazione fiscale stanziata a questo titolo.
- 5 **VALUTAZIONE E PERFORMANCE di genere nella Pubblica Amministrazione:** sviluppare e adottare a tappeto il sistema e criterio già sperimentato con Organismi Indipendenti Valutazione e dirigenza della PA per individuare applicare le Direttive Civit 2012 (L.5/008) su coordinamento scientifico SSPA affidato e svolto Staff Consiglieri Nazionale di parità del Ministero del lavoro e politiche sociali.
- 6 **Prevenzione e sicurezza sul lavoro:** sviluppare i moduli e i percorsi formativi previsti dal TESTO UNICO 81/2008 e nei recenti rinnovi contrattuali in dimensione di genere soprattutto per informare delle iniziative a disposizione e sostenere dunque una prevenzione sui luoghi di lavoro a dimensione femminile

Dunque a noi le idee e la forza per proseguire sulla strada delle riforme costruttive per il nostro Paese non mancano e ci assumiamo la responsabilità di indicarle: ci siamo e ci saremo

Alessandra Servidori 8 MARZO 2013