



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



Instant Book in progress

2012: RAGIONEVOLMENTE TUTTE PER L'ITALIA

Questo anno 2012 ci porta in dote l'ottimismo della volontà accompagnato dalla ragione poiché siamo convinte che è certamente vero che c'è bisogno di misure che favoriscano competitività e sviluppo. Dunque, come siamo solite agire, rimbocchiamoci le maniche senza nessuna presunzione di completezza e andiamo avanti con il contributo di tutte e tutti. È in momenti come questo che ci sentiamo ancora di più Sorelle e Fratelli d'Italia.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
Gennaio 2012

Via Fornovo, 8
00192 Roma
segreteria 06-46834031
mail consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it

Secondo trimestre 2012

Sommario dei contenuti
Il trimestre
Aggiornato a martedì 18 giugno 2012

| | |
|--|-----------|
| 2012: RAGIONEVOLMENTE TUTTE PER L'ITALIA | 4 |
| MERCATO DEL LAVORO - I DATI DISAGGREGATI PER GENERE..... | 7 |
| QUADRO SOCIO-DEMOGRAFICO | 8 |
| POPOLAZIONE | 8 |
| MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI | 17 |
| OCCUPATI, DISOCCUPATI E INATTIVI IN GENERALE..... | 20 |
| 1 MARZO 2012 – ISTAT: OCCUPATI E DISOCCUPATI COMPARAZIONE GENNAIO 2011 – GENNAIO 2012 | 21 |
| 19 APRILE 2012 – ISTAT: DISOCCUPATI, INATTIVI, SOTTOCCUPATI - INDICATORI COMPLEMENTARI AL TASSO DI DISOCCUPAZIONE..... | 23 |
| QUADRO ECONOMICO..... | 24 |
| OCCUPATI CONTRIBUENTI INPS | 24 |
| SISTEMA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE..... | 32 |
| INPS - DATI DISOCCUPAZIONE E MOBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE – MARZO 2012..... | 36 |
| DATI EUROSTAT | 37 |
| INDAGINE SULLE FORZE LAVORO 2010 | 37 |
| DATI OCSE..... | 40 |
| 14 MARZO 2012 - OCSE TASSO DI DISOCCUPAZIONE STABILE AL 8,2% | 40 |
| BUONE NOTIZIE..... | 41 |
| 22 APRILE 2012 - FAMIGLIA: ACCORDO GOVERNO CONFERENZA REGIONI SUL PIANO NAZIONALE: 25 MILIONI A REGIONI, PRIORITÀ NIDI E ANZIANI | 42 |
| SPECIALI..... | 43 |
| IL MERCATO DEL LAVORO CHE NON SI VEDE MA ESISTE | 44 |
| MATERNITÀ. UNA ESSENZIALE ANALISI DELLA PROCEDURA PER LE DIMISSIONI VOLONTARIE DELLA LAVORATRICE MADRE O LAVORATORE PADRE E IL RUOLO DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO E DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ..... | 48 |
| BUSSOLA PER LA RIFORMA IN ITINERE..... | 63 |
| GIUGNO 2012 - PENSIONI, LAVORATRICI E LAVORATORI ESODATI: CERCHIAMO DI CAPIRE INSIEME LEGGENDO DATI, OPINIONI E CERCANDO SOLUZIONI CONCRETE..... | 67 |
| INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ..... | 71 |
| APRILE 2012 - INTERVENTO - CROCE ROSSA ITALIANA | 72 |
| 12 GIUGNO 2012 – CORTE DEI CONTI, RUOLO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ NELLE POLITICHE DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO..... | 76 |
| INTERVENTI DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI..... | 84 |
| 17 MAGGIO 2012 – GUADALAJARA, MINISTERIALE G20 LAVORO – INTERVENTO DEL MINISTRO ELSA FORNERO PER LA PRIMA SESSIONE..... | 85 |
| 17 MAGGIO 2012 – GUADALAJARA, MINISTERIALE G20 LAVORO – INTERVENTO DEL MINISTRO ELSA FORNERO PER LE CONSULTAZIONI CON LE PARTI SOCIALI | 86 |
| RASSEGNA STAMPA..... | 88 |

| | |
|--|-----------|
| 6 APRILE 2012 - CON DDL LAVORO VOUCHER PER NEOMAMME E CONGEDI OBBLIGATORI PER PAPÀ..... | 89 |
| 19 APRILE 2012 - RESOCONTO AGENZIE RELATIVE ALLA CONFERENZA STAMPA DEL 19 APRILE 2012 - PRESENTAZIONE DEL DEPLIANT "PATOLOGIE ONCOLOGICHE E INVALIDANTI. QUELLO CHE È IMPORTANTE SAPERE PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI" | 90 |
| 23 APRILE 2012 - LAVORO: SERVIDORI, APPREZZO LA TENACIA DEL MINISTRO FORNERO | 94 |
| 7 MAGGIO 2012 - RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ: SERVIDORI "UN'OCCASIONE DI DIBATTITO, CONFRONTO E DIALOGO" | 95 |
| 8 MAGGIO 2012 - RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ: SERVIDORI "FONDAMENTALE LA PARTECIPAZIONE DEL MINISTRO FORNERO" | 95 |
| 4 GIUGNO 2012 - DISCRIMINAZIONI? C'È IL MEDIATORE..... | 96 |
| RICERCHE..... | 98 |
| ISTAT - RAPPORTO ANNUALE. LA SITUAZIONE DEL PAESE 2011 | 99 |
| ILO - GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS FOR YOUTH 2012 | 99 |

2012: RAGIONEVOLMENTE TUTTE PER L'ITALIA

Questo anno 2012 ci porta in dote l'ottimismo della volontà accompagnato dalla ragione poiché siamo convinte che è certamente vero che c'è bisogno di misure che favoriscano competitività e sviluppo. Il ragionamento svolto dal Presidente Monti a inizio anno è importante e siamo consapevoli che la tabella di marcia e l'itinerario del cammino governativo restano allo stato d'indicazioni e nella descrizione dello scenario del Presidente si trovano passaggi illuminanti e di prospettiva. In particolare ha affermato di non essere in grado d'indicare quale dovrebbe essere il giusto *spread*, ripetendo che, come per i prezzi, è il mercato a decidere, ma ha aggiunto che nei fondamentali della nostra economia non ci sono ragioni per cui debbano essere così alti. Dunque il salire dello *spread* non deve essere letto come una specie di divina condanna per i nostri peccati poiché, se i fondamentali non giustificano tale distanza fra i tassi d'interesse che si devono pagare per i debiti pubblici, allora vuol dire che la causa è da un'altra parte. Infatti è nell'euro: nella sua debolezza istituzionale e nella sua incompiutezza politica. La soluzione non può essere trovata (solo) in misure restrittive e impositive caricate su aziende e cittadini italiani. Altro passaggio importante è quello in cui Monti ha affermato che la Banca Centrale Europea ha diminuito e quasi cessato gli acquisti di titoli dei debiti sovrani. La distanza fra i tassi d'interesse resta alta, è vero, ma prima c'era l'aiuto della BCE, mentre ora no. Ma abbiamo poi avuto la dimostrazione del contrario: l'asta dei titoli italiani a scadenza semestrale è andata bene, segnando un tutto esaurito; l'asta dei titoli a più lunga scadenza, tenutasi subito dopo, ha registrato un invenduto pari a 1,5 miliardi. Spiegazione: la BCE ha pompato liquidità nel mercato concedendo alle banche prestiti triennali per 500 miliardi, al tasso dell'1%, le stesse banche comprano titoli a breve scadenza, che offrono come garanzia alla stessa BCE, lucrando (molto) sulla differenza dei tassi e non correndo rischi; quando le scadenze si allungano, però, superando il lasso temporale coperto dal prestito, la domanda scende. Morale: la Bce sta comprando eccome, solo che lo fa per interposte banche e dovremo capire se le nostre banche si stanno ricomprando il nostro debito. Infatti lo *spread* rimane altissimo, e si spiega – con le stesse parole di Monti – quando chiarisce che la causa di quell'andamento è estranea all'affidabilità e sostenibilità del nostro debito pubblico. Il che dimostra che non è lo *spread* altissimo che ha condannato il governo precedente poiché ancora non è sceso neanche con questo governo. È dunque evidente e contraddittoria la situazione nella quale ci troviamo, derivante dal sommarsi di due crisi, una interna e una europea. Quella interna ha origini antiche, segnalate da un calo di competitività, da una bassa crescita e da un alto debito pubblico che convivono, nocivamente, da una ventina d'anni. A questa crisi si deve reagire con riforme che liberino il mercato e con minore pressione fiscale. Poi c'è la crisi dell'euro, che origina dalla crisi del debito covata negli Stati Uniti e che è deflagrata mettendo a nudo l'incredibile fragilità interna della moneta unica. A questa crisi si può rispondere con maggiore integrazione politica e fiscale, in Europa, e con la diminuzione dei debiti sovrani, il che comporta tagli alla spesa e più tasse. Sono due mali diversi, ma vanno curati contemporaneamente. In ciò consiste la difficoltà politica, mentre non serve a nulla continuare a dire che ci troviamo in questa situazione perché le riforme non sono state fatte prima e per tempo: è vero, e se non fosse vero, del resto, non ci sarebbe un governo commissariale. Monti ha colto il nodo politico nel passaggio in cui ha sostenuto che le riforme per lo sviluppo devono essere fatte nello stesso momento, in modo da scontentare tutti nella stessa misura. Il governo Monti è forte nel fare le cose dovute mantenendo un equilibrio del dissenso. La riforma del mercato del lavoro e le liberalizzazioni devono procedere in parallelo: è non solo opportuno e prudente, ma anche giusto. Perché a chi perde sicurezze si devono offrire opportunità, a chi perde rendite si devono offrire

nuovi mercati. Solo in questo modo si avrà la sensazione di riforme non penitenziali, ma indirizzate alla crescita. Monti, riservando al governo il tempo per potere formulare proposte concrete agisce legittimamente. Anche la creazione non si esaurì in un solo giorno, pur disponendosi di poteri vasti e possibilità infinite. Ma noi siamo ben consapevoli dell'effetto collaterale: più passa il tempo più i veti si solidificano. Tutta la forza di Monti sta nel procedere, mentre basta cedere una volta per essere costretti a cedere sempre.

A gennaio si terranno gli incontri europei bilaterali. La sede giusta per sostenere due cose:

1. l'Italia non intende pagare per colpa dell'euro;
2. l'Unione deve essere collegiale, gli assi e i bilaterali la portano a morire.

I temi e le riforme del lavoro e del welfare sono fondamentali per il nostro Paese e dunque facciamo sentire la nostra voce alla Ue. Vi sono due grandi nodi irrisolti: il rigore dei conti pubblici degli Stati membri e la stabilità e una adeguata mobilitazione delle energie vitali della società italiana per crescere. È compito del governo Monti che ha un ampio mandato a negoziare al meglio l'interesse nazionale ed europeo in materia fiscale: l'euro deve avere lo stesso sostegno che hanno dalla BCE la sterlina, lo yen, il dollaro, altrimenti delle manovre che si impongono ai cittadini se ne percepiscono solo gli svantaggi e non i vantaggi. L'agenda concordata con la Commissione europea può essere implementata e sviluppata con il massimo coinvolgimento delle forme comunitarie diffuse nella nostra società: la famiglia, le associazioni di impresa, sindacali, del no profit. Le imprese hanno bisogno di liquidità e ci dobbiamo porre il problema delle fondazioni di fronte alle esigenze di ricapitalizzazione delle banche. Dal lato della domanda la liquidità potrebbe essere assicurata anche attraverso consorzi, fidi o emissioni di bond di distretto industriale. Sul versante del mercato del lavoro dobbiamo puntare alla robusta tradizione italiana incardinata sulle relazioni industriali. In particolare l'art. 8 della manovra ha dato maggiore forza ai contratti aziendali e dobbiamo sperimentare accordi anche sull'art. 18 per le aree più difficili di re-industrializzazione: più iniziativa delle parti significa meno presenza del legislatore. Gli ammortizzatori sociali poi sono la grande riforma sulla quale dobbiamo procedere: gli obiettivi di potenziamento devono confermare la logica assicurativa e sussidiaria che corrisponde alle nostre buone pratiche e quindi prevedere l'estensione della assicurazione obbligatoria ai settori non coperti anche con una azione allargata degli enti bilaterali – opportunamente detassati – che potrebbero aggiungere ulteriori prestazioni.

Sul versante del mercato del lavoro femminile poche idee e chiare. **Sempre e comunque dalla parte delle donne e del lavoro. Cinque sono gli adempimenti già previsti nella legislazione vigente, da attuare:**

1) Il Collegato lavoro (legge n. 185 del 2010) all'art. 46 prevede la delega per la riforma degli ammortizzatori sociali. Promuoviamo gli atti necessari: vi è una base bipartisan molto utile in questa fase politica e per l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri articolati che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere. In questo contesto valorizziamo e sviluppiamo l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro/famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali: è una batteria di strumenti di politica attiva.

2) La legge di stabilità contiene incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: mandiamola a regime al più presto. Le Regioni possono escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista una detassazione e decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili estendiamo un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile, (limitatamente a

talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale) e incentiviamo le aziende ad applicare strumenti di conciliazione lavorativa e familiare per maggiore flessibilità organizzativa e maggiore produttività.

3) La Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro che i Ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità in collaborazione con la Rete delle Consigliere, Sodalitas e importanti realtà associative come Aidda, Ucid, Impronta Etica e successivamente sottoscritta da numerose aziende, rappresenta un importante strumento di politiche attive che proprio in questi giorni ha visto l'adesione a livello internazionale di importantissimi gruppi. Ci auguriamo che con iniziative come questa si riprenda il cammino della condivisione e della partecipazione della implementazione della Carta.

4) Il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile ha dato il compito all'Ufficio nazionale della Consigliera di parità di attivare l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione per monitorare le nuove prassi in materia di politiche attive e di conciliazione. L'Osservatorio in osservanza all'Avviso comune sottoscritto dalle parti sociali nel marzo scorso ha raccolto e catalogato una robusta, articolata e dettagliata documentazione con l'aiuto fondamentale delle parti sociali stesse e delle direzioni provinciali del lavoro. Ci attendiamo di continuare la collaborazione e la reciproca attenzione per divulgare e implementare strumenti condivisi per rafforzare la produttività e la flessibilità sui luoghi di lavoro e sostenere così l'occupabilità femminile. Sempre sul versante del lavoro proseguiamo il nostro tenace impegno di contributo sulla valutazione delle performance nel lavoro pubblico e sull'applicazione del TU n. 81/2008 per la prevenzione, salute e sicurezza in dimensione di genere. Un impegno forte di elaborazione di contenuti e indirizzi formativi per innovare i processi e dunque il benessere lavorativo valorizzando le competenze e la qualità del lavoro.

5) Il Paese ha un ricco ventaglio di esperienze di welfare aziendale di tutele e prestazioni. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi. Nell'ambito del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche il pareggio di bilancio nel 2013, immaginiamo forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi di sussidiarietà incentrati nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione alle soluzioni dei problemi di conciliazione.

Dunque, come siamo solite agire, rimbocchiamoci le maniche senza nessuna presunzione di completezza e andiamo avanti con il contributo di tutte e tutti. È in momenti come questo che ci sentiamo ancora di più Sorelle e Fratelli d'Italia.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
Gennaio 2012

MERCATO DEL LAVORO - I DATI DISAGGREGATI PER GENERE

QUADRO SOCIO-DEMOGRAFICO*

Popolazione

Popolazione residente in Italia per sesso al 31 dicembre 2010 (valori assoluti)

| | |
|---------------|-------------------|
| Totale | 60.626.442 |
| Donne | 31.213.168 |
| Uomini | 29.413.274 |

FONTE: ISTAT, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Trend crescita negli ultimi 10 anni della popolazione residente al 1° gennaio 2012 (in milioni di persone)

| Anno | Mln. di persone |
|-------------|------------------------|
| 2002 | 57 |
| 2003 | 57,3 |
| 2004 | 57,9 |
| 2005 | 58,5 |
| 2006 | 58,8 |
| 2007 | 59,1 |
| 2008 | 59,6 |
| 2009 | 60 |
| 2010 | 60,3 |
| 2011 | 60,6 |
| 2012 | 60,9 |

FONTE: ISTAT

Popolazione straniera residente per sesso al 31 dicembre 2010 (valori assoluti)*

| | |
|---------------|------------------|
| Totale | 4.570.317 |
| Donne | 2.369.106 |
| Uomini | 2.201.211 |

FONTE: ISTAT, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

* L'analisi quantitativa è curata dalla dott.ssa Marina Bettoni.

* 335.258 nuove iscrizioni in totale, pari al 7,5 % della popolazione residente complessiva. Anche nel 2010, quindi, viene confermato l'andamento crescente degli anni precedenti (7,0 per cento nel 2009).

Trend crescita negli ultimi 10 anni della popolazione straniera residente al 1° gennaio 2012 (in milioni di persone)

| Anno | Mln. di persone |
|------|-----------------|
| 2002 | 1,4 |
| 2003 | 1,5 |
| 2004 | 2 |
| 2005 | 2,4 |
| 2006 | 2,7 |
| 2007 | 2,9 |
| 2008 | 3,4 |
| 2009 | 3,9 |
| 2010 | 4,2 |
| 2011 | 4,6 |
| 2012 | 4,9 |

FONTE: ISTAT

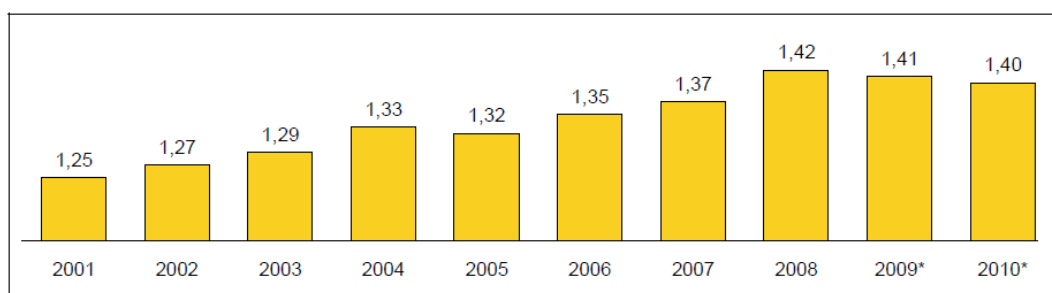
Struttura per età della popolazione al 1° gennaio - Anni 2009-2012 (valori percentuali)

| REGIONI | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012* | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------|
| | 0-14 anni | 15-64 anni | 65 anni e oltre | 0-14 anni | 15-64 anni | 65 anni e oltre | 0-14 anni | 15-64 anni | 65 anni e oltre | 0-14 anni | 15-64 anni | 65 anni e oltre |
| Piemonte | 12,7 | 64,6 | 22,7 | 12,8 | 64,4 | 22,8 | 12,9 | 64,3 | 22,9 | 12,9 | 63,9 | 23,2 |
| Valle d'Aosta | 13,7 | 65,6 | 20,7 | 13,9 | 65,3 | 20,8 | 14,0 | 65,1 | 20,9 | 14,0 | 64,8 | 21,2 |
| Lombardia | 14,0 | 66,0 | 19,9 | 14,1 | 65,8 | 20,1 | 14,2 | 65,7 | 20,1 | 14,3 | 65,3 | 20,4 |
| Trentino-Alto Adige | 16,0 | 65,6 | 18,4 | 16,0 | 65,5 | 18,6 | 15,9 | 65,5 | 18,6 | 15,8 | 65,3 | 18,9 |
| <i>Bolzano-Bozen</i> | 16,7 | 65,7 | 17,5 | 16,6 | 65,6 | 17,9 | 16,5 | 65,6 | 17,9 | 16,3 | 65,4 | 18,2 |
| <i>Trento</i> | 15,3 | 65,5 | 19,2 | 15,3 | 65,4 | 19,3 | 15,4 | 65,4 | 19,3 | 15,3 | 65,1 | 19,6 |
| Veneto | 14,1 | 66,2 | 19,7 | 14,2 | 65,9 | 19,9 | 14,2 | 65,9 | 19,9 | 14,2 | 65,5 | 20,3 |
| Friuli-Venezia Giulia | 12,4 | 64,4 | 23,2 | 12,5 | 64,1 | 23,4 | 12,6 | 64,0 | 23,4 | 12,6 | 63,5 | 23,9 |
| Liguria | 11,3 | 61,9 | 26,8 | 11,4 | 61,7 | 26,8 | 11,5 | 61,8 | 26,7 | 11,6 | 61,4 | 27,0 |
| Emilia-Romagna | 13,0 | 64,5 | 22,5 | 13,2 | 64,4 | 22,4 | 13,3 | 64,4 | 22,3 | 13,4 | 64,1 | 22,5 |
| Toscana | 12,5 | 64,2 | 23,3 | 12,6 | 64,1 | 23,2 | 12,7 | 64,0 | 23,3 | 12,8 | 63,6 | 23,6 |
| Umbria | 12,7 | 64,1 | 23,2 | 12,8 | 64,0 | 23,1 | 12,9 | 64,0 | 23,1 | 13,0 | 63,8 | 23,2 |
| Marche | 13,2 | 64,3 | 22,4 | 13,3 | 64,3 | 22,4 | 13,3 | 64,2 | 22,5 | 13,3 | 64,0 | 22,7 |
| Lazio | 14,0 | 66,4 | 19,7 | 14,0 | 66,3 | 19,8 | 14,0 | 66,2 | 19,8 | 14,0 | 65,9 | 20,1 |
| Abruzzo | 13,1 | 65,7 | 21,2 | 13,0 | 65,7 | 21,3 | 13,0 | 65,8 | 21,2 | 13,0 | 65,5 | 21,5 |
| Molise | 12,7 | 65,4 | 21,9 | 12,6 | 65,5 | 21,9 | 12,5 | 65,7 | 21,9 | 12,3 | 65,6 | 22,1 |
| Campania | 16,7 | 67,4 | 15,9 | 16,5 | 67,5 | 16,0 | 16,4 | 67,5 | 16,1 | 16,2 | 67,3 | 16,5 |
| Puglia | 15,1 | 66,9 | 18,0 | 14,9 | 66,8 | 18,2 | 14,8 | 66,7 | 18,5 | 14,6 | 66,4 | 19,0 |
| Basilicata | 13,7 | 66,2 | 20,1 | 13,5 | 66,4 | 20,1 | 13,4 | 66,5 | 20,2 | 13,2 | 66,4 | 20,4 |
| Calabria | 14,5 | 66,9 | 18,6 | 14,4 | 66,9 | 18,7 | 14,2 | 67,0 | 18,8 | 14,1 | 66,8 | 19,1 |
| Sicilia | 15,4 | 66,2 | 18,3 | 15,3 | 66,3 | 18,4 | 15,2 | 66,3 | 18,5 | 15,0 | 66,2 | 18,8 |
| Sardegna | 12,4 | 68,9 | 18,7 | 12,3 | 68,6 | 19,1 | 12,3 | 68,3 | 19,5 | 12,2 | 67,9 | 19,9 |
| ITALIA | 14,0 | 65,8 | 20,1 | 14,1 | 65,7 | 20,2 | 14,0 | 65,7 | 20,3 | 14,0 | 65,3 | 20,6 |
| Nord | 13,5 | 65,3 | 21,2 | 13,6 | 65,0 | 21,3 | 13,7 | 65,0 | 21,3 | 13,8 | 64,6 | 21,7 |
| <i>Nord-ovest</i> | 13,4 | 65,2 | 21,4 | 13,5 | 65,0 | 21,5 | 13,6 | 64,9 | 21,5 | 13,6 | 64,5 | 21,8 |
| <i>Nord-est</i> | 13,7 | 65,3 | 21,0 | 13,8 | 65,1 | 21,1 | 13,9 | 65,1 | 21,1 | 13,9 | 64,7 | 21,4 |
| Centro | 13,3 | 65,3 | 21,4 | 13,4 | 65,2 | 21,5 | 13,4 | 65,1 | 21,5 | 13,5 | 64,8 | 21,8 |
| Mezzogiorno | 15,2 | 66,9 | 17,9 | 15,0 | 66,9 | 18,1 | 14,9 | 66,9 | 18,2 | 14,7 | 66,7 | 18,6 |
| <i>Sud</i> | 15,4 | 66,9 | 17,7 | 15,2 | 67,0 | 17,8 | 15,1 | 67,0 | 18,0 | 14,9 | 66,7 | 18,4 |
| <i>Isole</i> | 14,7 | 66,9 | 18,4 | 14,6 | 66,9 | 18,6 | 14,4 | 66,8 | 18,8 | 14,3 | 66,6 | 19,1 |

* stima

FONTE: ISTAT, DEMOGRAFIA IN CIFRE

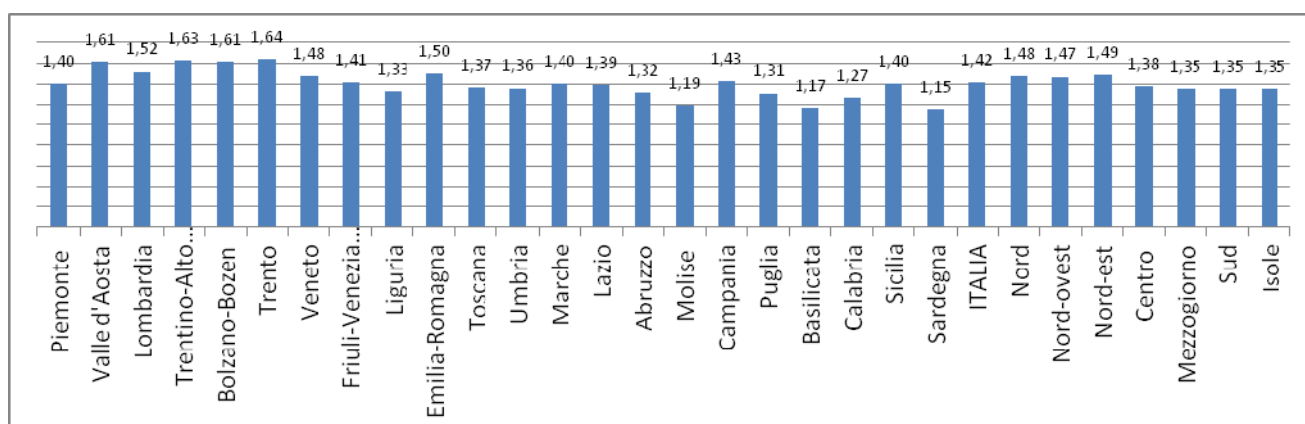
Numero medio di figli per donna, Italia 2001-2010



* stima

FONTE: ISTAT, INDICATORI DEMOGRAFICI ANNO 2010, 24 GENNAIO 2011

Numero medio di figli per donna per Regione – Anno 2011



FONTE: ISTAT

Numero medio di figli per donna (ovvero tasso di fecondità totale -Tft) ed età media al parto delle donne residenti di cittadinanza straniera, italiana e totale - Anno di iscrizione 2010

| | Straniere | | Italiane | | Totale | |
|---------------|-----------|--------------------|----------|--------------------|--------|--------------------|
| | Tft | Età media al parto | Tft | Età media al parto | Tft | Età media al parto |
| ITALIA | 2,11 | 28,2 | 1,32 | 31,9 | 1,41 | 31,3 |

FONTE: ISTAT, DEMOGRAFIA IN CIFRE

Età media dei genitori alla nascita del figlio - Anno 2010*

| | |
|--------------|--------------|
| Padre | Madre |
| 35,0 | 31,3 |

* ULTIMO DATO DISPONIBILE

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI FECONDITÀ

Matrimoni anni 2008, 2009, 2010 (valori assoluti)

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 |
| Totale | 246.613 | 230.613 | 217.185 |

FONTE: ISTAT, RILEVAZIONE DEI MATRIMONI, ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Principali caratteristiche dei primi matrimoni e degli sposi - Anno 2009

| | Matrimoni totali | Quozienti di nuzialità (per mille) | Matrimoni tra celibi e nubili | | Indice di primo nuzialità (per mille) | | Età media al primo matrimonio(*) | |
|---------------|------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Valori assoluti | Valori percentuali | M | F | M | F |
| Italia | 230.613 | 3,8 | 197.740 | 85,7 | 486,9 | 545,0 | 33,1 | 30,1 |

FONTE: ISTAT, I MATRIMONI IN ITALIA

(*) MEDIA DELLE ETÀ AL PRIMO MATRIMONIO PONDERATA CON I QUOZIENTI SPECIFICI DI NUZIALITÀ PER ETÀ DELLA /O SPOSA/O

Età media al primo matrimonio(*) - Anno 2009

| | |
|---------------|-------------|
| Italia | |
| F | 30,1 |
| M | 33,1 |

(*) MEDIA DELLE ETÀ AL PRIMO MATRIMONIO PONDERATA CON I QUOZIENTI SPECIFICI DI NUZIALITÀ PER ETÀ DELLA /O SPOSA/O

FONTE: ISTAT, RILEVAZIONE DEI MATRIMONI

Matrimoni per tipologia di coppia, rito e tipo di matrimonio. Anni 2008-2009 (valori assoluti e percentuali)

| TIPO DI MATRIMONIO | Tipologia di coppia | | | | | | | | |
|----------------------|----------------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| | Almeno uno straniero | | | Entrambi italiani | | | Totale | | |
| | Religioso | Civile | Totale | Religioso | Civile | Totale | Religioso | Civile | Totale |
| 2008 | | | | | | | | | |
| VALORI ASSOLUTI | | | | | | | | | |
| Primi matrimoni | 4.609 | 22.118 | 26.727 | 148.598 | 37.151 | 185.749 | 153.207 | 59.269 | 212.476 |
| Matrimoni successivi | 351 | 9.840 | 10.191 | 2.473 | 21.473 | 23.946 | 2.824 | 31.313 | 34.137 |
| Totale | 4.960 | 31.958 | 36.918 | 151.071 | 58.624 | 209.695 | 156.031 | 90.582 | 246.613 |
| VALORI PERCENTUALI | | | | | | | | | |
| Primi matrimoni | 17,2 | 82,8 | 100 | 80 | 20 | 100 | 72,1 | 27,9 | 100 |
| Matrimoni successivi | 3,4 | 96,6 | 100 | 10,3 | 89,7 | 100 | 8,3 | 91,7 | 100 |
| Totale | 13,4 | 86,6 | 100 | 72 | 28 | 100 | 63,3 | 36,7 | 100 |
| 2009 | | | | | | | | | |
| VALORI ASSOLUTI | | | | | | | | | |
| Primi matrimoni | 4.330 | 18.367 | 22.697 | 137.524 | 37.519 | 175.043 | 141.854 | 55.886 | 197.740 |
| Matrimoni successivi | 345 | 9.017 | 9.362 | 2.643 | 20.868 | 23.511 | 2.988 | 29.885 | 32.873 |
| Totale | 4.675 | 27.384 | 32.059 | 140.167 | 58.387 | 198.554 | 144.842 | 85.771 | 230.613 |
| VALORI PERCENTUALI | | | | | | | | | |
| Primi matrimoni | 19,1 | 80,9 | 100,0 | 78,6 | 21,4 | 100,0 | 71,7 | 28,3 | 100,0 |
| Matrimoni successivi | 3,7 | 96,3 | 100,0 | 11,2 | 88,8 | 100,0 | 9,1 | 90,9 | 100,0 |
| Totale | 14,6 | 85,4 | 100,0 | 70,6 | 29,4 | 100,0 | 62,8 | 37,2 | 100,0 |

FONTE: ISTAT, I MATRIMONI IN ITALIA

Famiglie per tipologia Anno 1988, medie 1993-94, 1998, 2003 e 2009-2010 (dati assoluti in migliaia e per 100 famiglie)

| | 1988 in migliaia | % | 1993/94 in migliaia | % | 1998 in migliaia | % | 2003 in migliaia | % | 2009-2010 in migliaia | % |
|---------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| FAMIGLIE SENZA NUCLEI | 4.116 | 20,7 | 4.739 | 22,9 | 4.995 | 23,6 | 6.135 | 27,4 | 7.443 | 30,4 |
| Una persona sola | 3.832 | 19,3 | 4.369 | 21,1 | 4.594 | 21,7 | 5.768 | 25,8 | 7.001 | 28,6 |
| FAMIGLIE CON UN NUCLEO | 15.510 | 78,0 | 15.654 | 75,8 | 15.955 | 75,2 | 15.957 | 71,4 | 16.731 | 68,4 |
| Un nucleo senza altre persone | 14.716 | 74,1 | 14.866 | 72,0 | 15.082 | 71,1 | 15.106 | 67,6 | 15.910 | 65,0 |
| <i>Coppie senza figli</i> | 3.534 | 17,8 | 3.863 | 18,7 | 4.145 | 19,5 | 4.404 | 19,7 | 5.074 | 20,7 |
| <i>Coppie con figli</i> | 9.810 | 49,4 | 9.436 | 45,7 | 9.378 | 44,2 | 8.947 | 40,0 | 8.882 | 36,3 |
| <i>Un solo genitore con figli</i> | 1.372 | 6,9 | 1.567 | 7,6 | 1.558 | 7,3 | 1.754 | 7,9 | 1.954 | 8,0 |
| Un nucleo con altre persone | 793 | 4,0 | 788 | 3,8 | 873 | 4,1 | 851 | 3,8 | 821 | 3,4 |
| <i>Coppie senza figli</i> | 169 | 0,9 | 210 | 1,0 | 245 | 1,2 | 288 | 1,3 | 275 | 1,1 |
| <i>Coppie con figli</i> | 535 | 2,7 | 469 | 2,3 | 509 | 2,4 | 428 | 1,9 | 386 | 1,6 |
| <i>Un solo genitore con figli</i> | 89 | 0,4 | 109 | 0,5 | 119 | 0,6 | 136 | 0,6 | 161 | 0,7 |
| FAMIGLIE CON DUE O PIU' NUCLEI | 247 | 1,2 | 272 | 1,3 | 261 | 1,2 | 269 | 1,2 | 290 | 1,2 |
| Totale | 19.872 | 100,0 | 20.665 | 100,0 | 21.211 | 100,0 | 22.361 | 100,0 | 24.465 | 100,0 |

Speranza di vita alla nascita (*) per sesso - anni 2009 e 2010(**) *

Italia

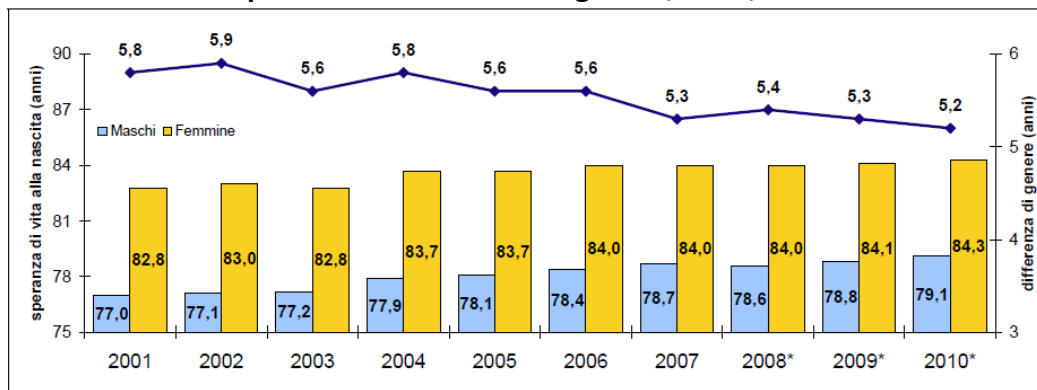
| | 2009 | 2010 |
|----------|------|------|
| F | 84,1 | 84,4 |
| M | 78,8 | 79,2 |

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE ALLA NASCITA

(**) DATO STIMATO

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ; ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Speranza di vita alla nascita per sesso e differenza di genere, Italia, 2001-2010



* stima

FONTE: ISTAT, INDICATORI DEMOGRAFICI ANNO 2010, 24 GENNAIO 2011

Speranza di vita a 65 anni (*) per sesso - Anno 2009 (**)

Italia

| | 2009 |
|----------|------|
| F | 21,7 |
| M | 18,1 |

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE AI SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X. RIFERITA AD UNA TAVOLA DI MORTALITÀ È IL RAPPORTO TRA LA CUMULATA DEGLI ANNI VISSUTI ($L_x, x+D_x$) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (L_x). DI SOLITO IL RIFERIMENTO È A 65 E A 80 ANNI

(**) DATO STIMATO

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ

Speranza di vita a 80 anni (*) per sesso - Anno 2009 (**) (valori percentuali)

Italia

| | 2009 |
|----------|------|
| F | 9,9 |
| M | 8,3 |

(*) NUMERO MEDIO DI ANNI CHE RESTANO DA VIVERE AI SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X. RIFERITA AD UNA TAVOLA DI MORTALITÀ È IL RAPPORTO TRA LA CUMULATA DEGLI ANNI VISSUTI ($L_x, x+D_x$) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (L_x). DI SOLITO IL RIFERIMENTO È A 65 E A 80 ANNI

(**) DATO STIMATO

* Come conseguenza di una minor mortalità [...] la speranza di vita alla nascita registra nel 2010 un'ulteriore balzo in avanti. [...] Prosegue, dunque, il processo di riavvicinamento degli uomini alle donne per quel che interessa le condizioni di sopravvivenza. La differenza di genere, che raggiunse il massimo di 6,9 anni nel 1979, risulterebbe oggi ridotta a soli 5,2 anni, ISTAT, *Indicatori demografici anno 2010*, 24 gennaio 2011, 4.

Tasso di fecondità totale (*) per Paesi dell'Ue - Anno 2008 (**)

| PAESI | 2008 |
|---------------------------|------|
| Italia | 1,4 |
| Austria | 1,4 |
| Belgio | |
| Danimarca | 1,9 |
| Finlandia | 1,9 |
| Francia | 2,0 |
| Germania (inclusa ex-RDT) | 1,4 |
| Grecia | 1,5 |
| Irlanda | 2,1 |
| Lussemburgo | 1,6 |
| Paesi Bassi | 1,8 |
| Portogallo | 1,4 |
| Regno Unito | |
| Spagna | 1,5 |
| Svezia | 1,9 |

(*) SOMMA DEI QUOZIENTI SPECIFICI DI FECONDITÀ CALCOLATI RAPPORTANDO, PER OGNI ETÀ FECONDA (15-49 ANNI), IL NUMERO DI NATI VIVI ALL'AMMONTARE MEDIO ANNUO DELLA POPOLAZIONE FEMMINILE. ESPRIME IN UN DATO ANNO DI CALENDARIO IL NUMERO MEDIO DI FIGLI PER DONNA

(**) ULTIMO DATO DISPONIBILE

Fonte: EUROSTAT

Proiezioni della popolazione - Indice di vecchiaia (*) al 1° gennaio per sesso - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

| 2010** | | | 2030*** | | | 2050*** | | |
|--------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| M | F | TOT | M | F | TOT | M | F | TOT |
| 117,9 | 171,6 | 144,0 | 175,4 | 237,1 | 205,3 | 223,3 | 291,4 | 256,3 |

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE TRA 0 E 14 ANNI

(**) AL 31 DICEMBRE 2010 L'INDICE DI VECCHIAIA MANTIENE L'ANDAMENTO REGISTRATO NEGLI ANNI PRECEDENTI: IN COSTANTE AUMENTO (144,0 NEL 2009, 143,4 NEL 2008, 142,8 NEL 2007, 141,7 NEL 2006 E 139,9 NEL 2005), RAGGIUNGE INFATTI UN VALORE PARI AL 144,5 PER CENTO.

(***) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

Fonte: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE; ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

Indice di dipendenza (*) al 1° gennaio per sesso - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

| 2010 | | | 2030** | | | 2050** | | |
|------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| M | F | TOT | M | F | TOT | M | F | TOT |
| 48,0 | 56,3 | 52,2 | 59,9 | 70,0 | 64,9 | 77,6 | 92,0 | 84,7 |

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE IN ETÀ NON ATTIVA (0-14 ANNI E 65 ANNI E PIÙ) E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di dipendenza degli anziani (*) al primo gennaio per sesso - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

| 2010 | | | 2030** | | | 2050** | | |
|------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| M | F | TOT | M | F | TOT | M | F | TOT |
| 26,0 | 35,6 | 30,8 | 38,1 | 49,2 | 43,6 | 53,6 | 68,5 | 60,9 |

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di ricambio della popolazione attiva (*) al primo gennaio per sesso - Anni 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

ITALIA

| 2010 | | | 2030** | | | 2050** | | |
|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| M | F | TOT | M | F | TOT | M | F | TOT |
| 116,7 | 132,5 | 124,3 | 156,4 | 173,0 | 164,5 | 127,7 | 138,1 | 132,7 |

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE TRA 60 E 64 ANNI E LA POPOLAZIONE TRA 15 E 19 ANNI

(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

Indice di vecchiaia (*) per sesso per i paesi dell'Ue a 15 e sinteticamente nell'UE27 - Anno 2010 e proiezioni al 2030 e 2050

| TOTALE | | | |
|---------------|-------------|---------------|---------------|
| Paesi | 2010 | 2030** | 2050** |
| Italia | 95,3 | 145,9 | 137,5 |
| Austria | 89,1 | 125,6 | 108,5 |
| Belgio | 109,8 | 113,9 | 90,7 |
| Danimarca | 135,0 | 209,2 | 163,2 |
| Finlandia | 52,9 | 84,7 | 104,6 |
| Francia | 104,9 | 163,8 | 156,8 |
| Germania | 86,5 | 165,6 | 153,8 |
| Grecia | 70,8 | 106,2 | 94,3 |
| Irlanda | 107,1 | 198,1 | 155,2 |
| Lussemburgo | 71,5 | 113,3 | 98,9 |
| Paesi Bassi | 96,9 | 130,8 | 112,1 |
| Portogallo | 111,6 | 167,5 | 140,2 |
| Regno Unito | 105,0 | 159,9 | 159,4 |
| Spagna | 95,6 | 119,6 | 115,9 |
| Svezia | 112,2 | 113,5 | 99,5 |
| Ue27 | 85,4 | 105,0 | 101,1 |

Maternità e congedi parentali

Numero beneficiarie di maternità obbligatoria distinte per posizione nella professione, tipo contratto e classi di età - Anno 2009 (valori assoluti)

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|--------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| ANNO 2009 | | | | | |
| Fino a 19 anni | 175 | 492 | 667 | 19 | - |
| 20-24 anni | 3.452 | 15.568 | 19.020 | 773 | 181 |
| 25-29 anni | 9.568 | 67.909 | 77.477 | 4.846 | 1.632 |
| 30-34 anni | 11.864 | 132.630 | 144.494 | 11.445 | 4.529 |
| 35-39 anni | 6.662 | 99.023 | 105.685 | 10.407 | 3.778 |
| 40-44 anni | 1.566 | 24.030 | 25.596 | 3.213 | 895 |
| 45-49 anni | 88 | 1.690 | 1.778 | 212 | 60 |
| 50 anni e più | 19 | 399 | 418 | 16 | 3 |
| Totale 2009 | 33.394 | 341.741 | 375.135 | 30.931 | 11.078 |

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero beneficiarie di congedo parentale distinti per genere, posizione nella professione, tipo contratto e classi di età - Anno 2009 (valori assoluti)

FEMMINE

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|--------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| ANNO 2009 | | | | | |
| fino a 19 | 40 | 100 | 140 | - | - |
| 20-24 | 1.251 | 5.806 | 7.057 | 51 | 8 |
| 25-29 | 4.379 | 32.352 | 36.731 | 407 | 170 |
| 30-34 | 6.048 | 86.089 | 92.137 | 1.025 | 559 |
| 35-39 | 3.816 | 83.011 | 86.827 | 1.026 | 478 |
| 40-44 | 1.148 | 26.050 | 27.198 | 347 | 102 |
| 45-49 | 123 | 2.689 | 2.812 | 26 | 3 |
| 50+ | 8 | 286 | 294 | 1 | - |
| Totale 2009 | 33.394 | 341.741 | 375.135 | 30.931 | 11.078 |
| Totale 2009 | 16.813 | 236.383 | 253.196 | 2.883 | 1.320 |

MASCHI

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|--------------------|-------------------|---------------------|---------------|----------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| ANNO 2009 | | | | | |
| fino a 19 | 3 | 4 | 7 | - | - |
| 20-24 | 41 | 92 | 133 | - | - |
| 25-29 | 131 | 917 | 1.048 | - | - |
| 30-34 | 399 | 4.528 | 4.927 | - | - |
| 35-39 | 576 | 8.114 | 8.690 | - | - |
| 40-44 | 473 | 5.453 | 5.926 | - | - |
| 45-49 | 182 | 2.041 | 2.223 | - | - |
| 50+ | 56 | 758 | 814 | - | - |
| Totale 2009 | 1.861 | 21.907 | 23.768 | - | - |

TOTALE

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|--------------------|-------------------|---------------------|----------------|--------------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| ANNO 2009 | | | | | |
| fino a 19 | 43 | 104 | 147 | - | - |
| 20-24 | 1.292 | 5.898 | 7.190 | 51 | 8 |
| 25-29 | 4.510 | 33.269 | 37.779 | 407 | 170 |
| 30-34 | 6.447 | 90.617 | 97.064 | 1.025 | 559 |
| 35-39 | 4.392 | 91.125 | 95.517 | 1.026 | 478 |
| 40-44 | 1.621 | 31.503 | 33.124 | 347 | 102 |
| 45-49 | 305 | 4.730 | 5.035 | 26 | 3 |
| 50+ | 64 | 1.044 | 1.108 | 1 | - |
| Totale 2009 | 18.674 | 258.290 | 276.964 | 2.883 | 1.320 |

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero beneficiarie di congedo parentale distinti per genere, posizione nella professione, tipo contratto e ripartizione geografica - Anno 2009 (valori assoluti)

FEMMINE

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|-----------------|-------------------|---------------------|---------|----------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| Italia | 16.813 | 236.383 | 253.196 | 2.883 | 1.320 |
| Nord-Ovest | 1.458 | 91.914 | 93.372 | 519 | 418 |
| Nord-Est | 1.811 | 66.325 | 68.136 | 1.010 | 319 |
| Centro | 1.543 | 49.715 | 51.258 | 485 | 398 |
| Sud | 10.706 | 19.928 | 30.634 | 681 | 141 |
| Isole | 1.295 | 8.478 | 9.773 | 188 | 44 |
| Non ripartibili | - | 23 | 23 | - | - |

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

MASCHI

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|-----------------|-------------------|---------------------|--------|----------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| Italia | 1.861 | 21.907 | 23.768 | - | - |
| Nord-Ovest | 112 | 6.187 | 6.299 | - | - |
| Nord-Est | 107 | 5.442 | 5.549 | - | - |
| Centro | 125 | 6.568 | 6.693 | - | - |
| Sud | 589 | 2.427 | 3.016 | - | - |
| Isole | 928 | 1.275 | 2.203 | - | - |
| Non ripartibili | - | 8 | 8 | - | - |

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

TOTALE

| | Dipendenti | | | Autonomi | Contribuenti alla Gestione separata |
|-----------------|-------------------|---------------------|---------|----------|-------------------------------------|
| | Tempo determinato | Tempo indeterminato | Totale | | |
| Italia | 16.813 | 236.383 | 253.196 | 2.883 | 1.320 |
| Nord-Ovest | 1.458 | 91.914 | 93.372 | 519 | 418 |
| Nord-Est | 1.811 | 66.325 | 68.136 | 1.010 | 319 |
| Centro | 1.543 | 49.715 | 51.258 | 485 | 398 |
| Sud | 10.706 | 19.928 | 30.634 | 681 | 141 |
| Isole | 1.295 | 8.478 | 9.773 | 188 | 44 |
| Non ripartibili | - | 23 | 23 | - | - |

Fonte: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Occupati, disoccupati e inattivi in generale

Numero di occupati 15 anni e oltre, per settore di attività – 5 gennaio 2011 (*valori in migliaia*)

| Territorio | | Sesso | Ateco 2007 | | | |
|------------|--------|---------|------------|-----------|--|----------|
| Italia | | maschi | totale | 13672,001 | | |
| | | femmine | | 9333,813 | | |
| | | totale | | 23005,814 | | |
| | | | | | agricoltura, silvicoltura e pesca | 846,828 |
| | | | | | totale industria escluse costruzioni (b-e) | 4669,68 |
| | | | | | costruzioni | 1858,126 |
| | | | | | totale servizi (g-u) | 15631,18 |
| Italia | Nord | totale | | 11949,655 | | |
| | Centro | | | 4835,432 | | |
| | Sud | | | 6220,727 | | |

Fonte: ISTAT – RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Numero di forze lavoro 15 anni e oltre, per titolo di studio e sesso - Anno 2011 (valori assoluti in migliaia)

ITALIA

| Licenza elementare | Licenza media | Diploma | Laurea | Totale |
|--------------------|---------------|---------|--------|--------|
|--------------------|---------------|---------|--------|--------|

MASCHI

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|--------|
| 907 | 5.264 | 6.479 | 2.020 | 14.670 |
|-----|-------|-------|-------|--------|

FEMMINE

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|--------|
| 412 | 2.540 | 4.997 | 2.229 | 10.178 |
|-----|-------|-------|-------|--------|

TOTALE

| | | | | |
|-------|-------|--------|-------|--------|
| 1.319 | 7.804 | 11.476 | 4.250 | 24.848 |
|-------|-------|--------|-------|--------|

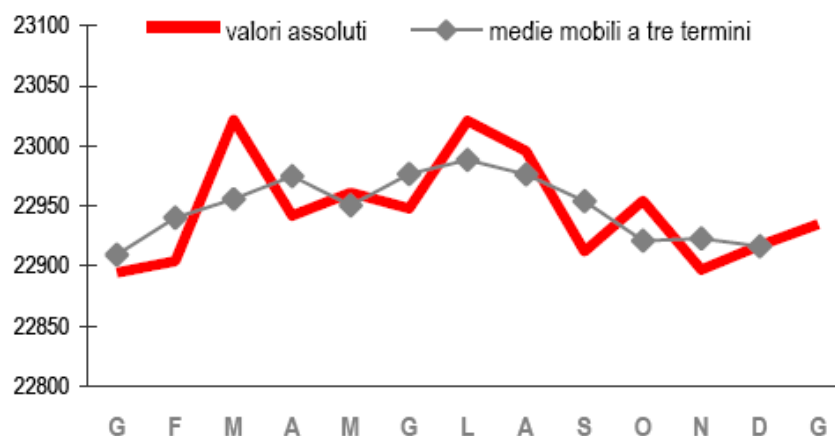
Fonte: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

1 marzo 2012 – ISTAT: OCCUPATI E DISOCCUPATI comparazione gennaio 2011 – gennaio 2012

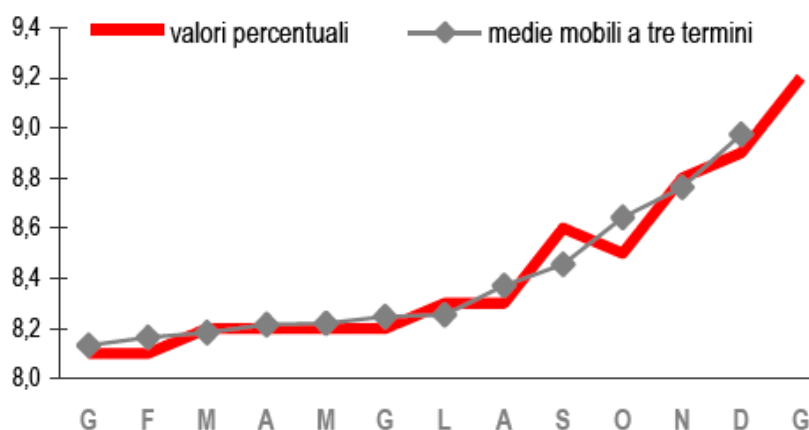
A gennaio 2012 il numero di occupati registra una variazione dello 0,1% (+18 mila unità) rispetto a dicembre 2011. Il risultato positivo interessa sia la componente maschile sia quella femminile. Nel confronto con l'anno precedente l'occupazione segnala una variazione pari allo 0,2% (+40 mila unità).

- Il tasso di occupazione è pari al 57,0%, in aumento nel confronto congiunturale di 0,1 punti percentuali e di 0,2 punti in termini tendenziali.
- Il numero dei disoccupati, pari a 2.312 mila, aumenta del 2,8% rispetto a dicembre (64 mila unità). Su base annua si registra una crescita del 14,1% (286 mila unità). L'allargamento dell'area della disoccupazione riguarda sia gli uomini sia le donne.
- Il tasso di disoccupazione si attesta al 9,2%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di un punto rispetto all'anno precedente. Il tasso di disoccupazione giovanile, ovvero l'incidenza dei 15-24enni disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca di lavoro, è pari al 31,1%, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto a dicembre 2011.
- Gli inattivi tra i 15 e i 64 anni diminuiscono dello 0,4% (-63 mila unità) rispetto al mese precedente. Il tasso di inattività si posiziona al 37,3%, con una flessione di 0,1 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,8 punti su base annua.

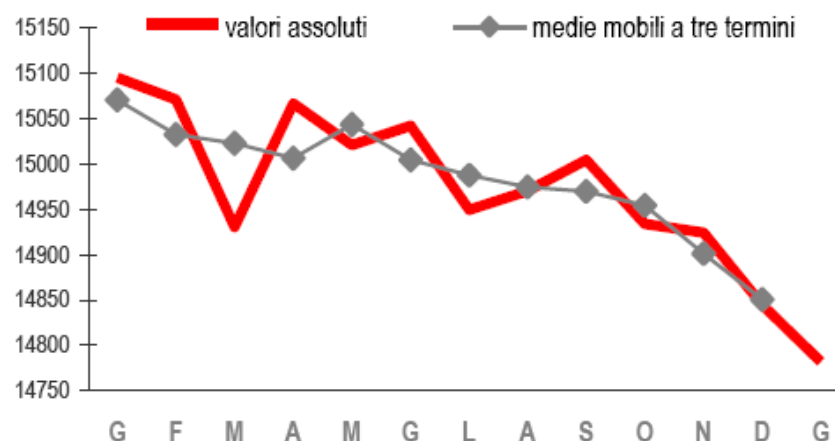
OCCUPATI. Gennaio 2011-gennaio 2012, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



TASSO DI DISOCCUPAZIONE. Gennaio 2011-gennaio 2012, dati destagionalizzati, valori percentuali



INATTIVI 15-64 ANNI. Gennaio 2011-gennaio 2012, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



19 aprile 2012 – ISTAT: Disoccupati, inattivi, sottoccupati - Indicatori complementari al tasso di disoccupazione

- Dal 2011 l'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) ha previsto la diffusione annuale di alcuni indicatori complementari al tasso di disoccupazione, pubblicati dall'Istat per la prima volta il 10 novembre 2011.
- Gli indicatori sono calcolati sulla base dell'indagine sulle forze di lavoro che ripartisce la popolazione residente in tre gruppi esaustivi e mutualmente esclusivi (occupati, disoccupati, inattivi) secondo i criteri definiti dall'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e recepiti dai Regolamenti comunitari.
- Per rappresentare appieno la complessa realtà del mercato del lavoro è necessario andare oltre la rigida distinzione tra occupati, disoccupati e inattivi, con l'ausilio di indicatori complementari definiti in sede europea. I primi riguardano due segmenti di inattivi: gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare; le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili. La somma dei due segmenti rappresenta le cosiddette "forze di lavoro potenziali".
- Un terzo indicatore è calcolato tenendo conto di quanti lavorano con un orario ridotto, ma dichiarano che avrebbero voluto e potuto lavorare più ore: i sottoccupati part time.
- Nel 2011 gli inattivi che non cercano un impiego ma sono disponibili a lavorare sono 2 milioni 897 mila, in aumento del 4,8% (+133 mila unità) rispetto al 2010. La quota di questi inattivi rispetto alle forze di lavoro cresce tra il 2010 e il 2011, passando dall'11,1% all'11,6%, dato questo superiore di oltre tre volte a quello medio europeo (3,6%).
- Il gruppo è fortemente caratterizzato dal fenomeno dello scoraggiamento: il 43% (circa 1,2 milioni di unità) dichiara di non aver cercato un impiego perché convinto di non riuscire a trovarlo.
- In Italia, gli inattivi che non cercano un impiego rappresentano un aggregato più ampio di quello dei disoccupati in senso stretto (2 milioni 108 mila nel 2011); nella media europea, invece, i disoccupati risultano pari a più del doppio di questi inattivi.
- Nel 2011, gli inattivi che cercano un impiego ma non sono disponibili a lavorare sono 121 mila unità (-4,4%, pari a 6 mila unità in meno in un anno). Si tratta dello 0,5% delle forze di lavoro (l'1% nell'Unione Europea).
- Sommando le forze di lavoro potenziali ai disoccupati si ottengono le persone potenzialmente impiegabili nel processo produttivo: nel 2011 si tratta di circa 5 milioni di unità.
- Sempre nel 2011, i sottoccupati part time sono 451 mila unità (+3,9%, pari a 17 mila unità in più rispetto al 2010) e rappresentano l'1,8% del totale delle forze di lavoro. Nell'Unione Europea l'incidenza è pari al 3,6%.

Sul sito Istat il [documento completo](#).

QUADRO ECONOMICO

Occupati contribuenti INPS

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO | 2009 | 2010** |
|--|-------------------|-------------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 7.114.307 | 7.013.782 |
| Centro | 2.567.111 | 2.539.670 |
| Mezzogiorno | 2.801.509 | 2.733.918 |
| Estero | 11.219 | 11.667 |
| Totale | 12.494.145 | 12.299.036 |
| CLASSI D'ETÀ | | |
| Fino a 19 | 110.611 | 66.608 |
| 20-24 | 891.181 | 792.879 |
| 25-29 | 1.468.645 | 1.383.659 |
| 30-39 | 3.987.527 | 3.867.910 |
| 40-49 | 3.688.070 | 3.728.066 |
| 50-54 | 1.295.168 | 1.331.738 |
| 55-59 | 782.022 | 833.218 |
| 60 e oltre | 270.921 | 294.959 |
| Totale | 12.494.145 | 12.299.036 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 6.529.308 | 6.398.489 |
| Impiegati | 4.837.339 | 4.823.912 |
| Dirigenti | 124.476 | 121.746 |
| Apprendisti | 570.513 | 522.575 |
| Quadri | 408.141 | 409.347 |
| Altro | 24.368 | 22.968 |
| Totale | 12.494.145 | 12.299.036 |
| SESSO | | |
| Maschi | 7.416.603 | 7.239.979 |
| Femmine | 5.077.542 | 5.059.057 |
| Totale | 12.494.145 | 12.299.036 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti(*) a tempo indeterminato per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anni 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO | 2009 | 2010** |
|--|-------------------|-------------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | 7.114.307 | 7.013.782 |
| Nord | 2.567.111 | 2.539.670 |
| Centro | 2.801.509 | 2.733.918 |
| Mezzogiorno | 11.219 | 11.667 |
| Esteri | | |
| Totale | 10.729.476 | 10.533.946 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 80.581 | 50.148 |
| 20-24 | 671.122 | 589.466 |
| 25-29 | 1.166.317 | 1.089.490 |
| 30-39 | 3.403.665 | 3.277.558 |
| 40-49 | 3.273.988 | 3.298.265 |
| 50-54 | 1.184.372 | 1.212.925 |
| 55-59 | 715.286 | 761.096 |
| 60 e oltre | 234.146 | 254.999 |
| Totale | 10.729.476 | 10.533.946 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 5.541.415 | 5.419.029 |
| Impiegati | 4.078.192 | 4.055.812 |
| Dirigenti | 119.142 | 116.353 |
| Apprendisti | 566.606 | 519.519 |
| Quadri | 402.819 | 402.801 |
| Altro | 21.302 | 20.432 |
| Totale | 10.729.476 | 10.533.946 |
| SESSO | | |
| Maschi | 6.560.949 | 6.387.942 |
| Femmine | 4.168.527 | 4.146.004 |
| Totale | 10.729.476 | 10.533.946 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010.

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) a tempo determinato per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, QUALIFICA E SESSO | 2009 | 2010** |
|--|------------------|------------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 881.395 | 897.663 |
| Centro | 372.550 | 374.170 |
| Mezzogiorno | 430.782 | 424.472 |
| Esteri | 1.403 | 1.515 |
| Totale | 1.686.131 | 1.697.819 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 26.271 | 14.787 |
| 20-24 | 207.628 | 193.712 |
| 25-29 | 290.471 | 283.579 |
| 30-39 | 563.205 | 571.766 |
| 40-49 | 396.406 | 414.048 |
| 50-54 | 104.873 | 113.487 |
| 55-59 | 62.962 | 68.723 |
| 60 e oltre | 34.314 | 37.718 |
| Totale | 1.686.131 | 1.697.819 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 922.357 | 923.323 |
| Impiegati | 750.110 | 760.067 |
| Dirigenti | 5.334 | 5.393 |
| Apprendisti | - | - |
| Quadri | 5.273 | 6.502 |
| Altro | 3.057 | 2.534 |
| Totale | 1.686.131 | 1.697.819 |
| SESSO | | |
| Maschi | 819.125 | 820.312 |
| Femmine | 867.006 | 877.508 |
| Totale | 1.686.131 | 1.697.819 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) stagionali per sesso, area geografica di lavoro, mese, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO | 2009 | 2010** |
|---|---------------|---------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 49.802 | 45.961 |
| Centro | 8.761 | 6.993 |
| Mezzogiorno | 19.970 | 14.277 |
| Estero | 6 | 41 |
| Totale | 78.538 | 67.271 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 3.760 | 1.673 |
| 20-24 | 12.431 | 9.701 |
| 25-29 | 11.856 | 10.591 |
| 30-39 | 20.657 | 18.586 |
| 40-49 | 17.676 | 15.754 |
| 50-54 | 5.923 | 5.325 |
| 55-59 | 3.774 | 3.400 |
| 60 e oltre | 2.460 | 2.242 |
| Totale | 78.538 | 67.271 |
| MESE | | |
| Gennaio | 45.167 | 45.772 |
| Febbraio | 43.099 | 44.098 |
| Marzo | 49.806 | 53.408 |
| Aprile | 64.252 | 67.077 |
| Maggio | 80.326 | 78.204 |
| Giugno | 113.921 | 115.067 |
| Luglio | 136.719 | - |
| Agosto | 144.373 | - |
| Settembre | 122.193 | - |
| Ottobre | 58.862 | - |
| Novembre | 34.939 | - |
| Dicembre | 48.800 | - |
| Gennaio | - | - |
| Totale (valore medio) | 78.538 | 67.271 |
| SESSO | | |
| Maschi | 36.529 | 31.725 |
| Femmine | 42.009 | 35.546 |
| Totale | 78.538 | 67.271 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) full time per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO | 2009 | 2010** |
|---|-------------------|------------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 5.824.006 | 5.699.723 |
| Centro | 2.004.404 | 1.961.981 |
| Mezzogiorno | 2.171.129 | 2.079.322 |
| Estero | 11.098 | 11.543 |
| Totale | 10.010.637 | 9.752.569 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 81.622 | 48.815 |
| 20-24 | 668.638 | 579.871 |
| 25-29 | 1.165.794 | 1.076.619 |
| 30-39 | 3.202.498 | 3.079.700 |
| 40-49 | 2.937.167 | 2.937.768 |
| 50-54 | 1.090.998 | 1.108.781 |
| 55-59 | 665.501 | 705.672 |
| 60 e oltre | 198.419 | 215.345 |
| Totale | 10.010.637 | 9.752.569 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 5.189.376 | 5.029.024 |
| Impiegati | 3.808.676 | 3.763.062 |
| Dirigenti | 123.450 | 120.701 |
| Apprendisti | 468.546 | 420.282 |
| Quadri | 397.490 | 398.109 |
| Altro | 23.099 | 21.392 |
| Totale | 10.010.637 | 9.752.569 |
| SESSO | | |
| Maschi | 6.784.993 | 6.587.945 |
| Femmine | 3.225.644 | 3.164.624 |
| Totale | 10.010.637 | 9.752.569 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part-time orizzontale per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO | 2009 | 2010** |
|---|------------------|------------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 1.167.506 | 1.184.617 |
| Centro | 514.090 | 521.436 |
| Mezzogiorno | 579.585 | 600.310 |
| Esteri | 81 | 95 |
| Totale | 2.261.263 | 2.306.458 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 25.846 | 15.797 |
| 20-24 | 199.137 | 190.215 |
| 25-29 | 274.068 | 276.683 |
| 30-39 | 715.409 | 714.612 |
| 40-49 | 686.511 | 717.816 |
| 50-54 | 186.999 | 202.572 |
| 55-59 | 107.069 | 116.347 |
| 60 e oltre | 66.225 | 72.416 |
| Totale | 2.261.263 | 2.306.458 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 1.236.086 | 1.254.642 |
| Impiegati | 921.602 | 947.586 |
| Dirigenti | 806 | 820 |
| Apprendisti | 93.296 | 93.522 |
| Quadri | 8.861 | 9.280 |
| Altro | 612 | 609 |
| Totale | 2.261.263 | 2.306.458 |
| SESSO | | |
| Maschi | 572.337 | 588.193 |
| Femmine | 1.688.926 | 1.718.265 |
| Totale | 2.261.263 | 2.306.458 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

FONTE: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part-time verticale per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO | 2009 | 2010** |
|---|----------------|----------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 57.894 | 59.233 |
| Centro | 25.954 | 29.362 |
| Mezzogiorno | 25.178 | 24.747 |
| Estero | 14 | 8 |
| Totale | 109.039 | 113.349 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 1.543 | 957 |
| 20-24 | 11.010 | 10.237 |
| 25-29 | 13.669 | 13.952 |
| 30-39 | 34.717 | 35.704 |
| 40-49 | 31.271 | 33.659 |
| 50-54 | 8.488 | 9.568 |
| 55-59 | 4.718 | 5.316 |
| 60 e oltre | 3.623 | 3.956 |
| Totale | 109.039 | 113.349 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 50.512 | 52.354 |
| Impiegati | 53.739 | 56.014 |
| Dirigenti | 171 | 169 |
| Apprendisti | 3.280 | 3.175 |
| Quadri | 703 | 703 |
| Altro | 635 | 935 |
| Totale | 109.039 | 113.349 |
| SESSO | | |
| Maschi | 33.389 | 34.557 |
| Femmine | 75.650 | 78.792 |
| Totale | 109.039 | 113.349 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Numero medio annuo di lavoratori dipendenti (*) in part-time misto, orizzontale e verticale, per sesso, area geografica di lavoro, qualifica, classe di età - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| AREA GEOGRAFICA, CLASSI DI ETÀ, MESE E SESSO | 2009 | 2010** |
|---|----------------|----------------|
| AREA GEOGRAFICA DI LAVORO | | |
| Nord | 64.901 | 70.208 |
| Centro | 22.662 | 26.893 |
| Mezzogiorno | 25.616 | 29.539 |
| Estero | 27 | 21 |
| Totale | 113.206 | 126.660 |
| CLASSI DI ETÀ | | |
| Fino a 19 | 1.601 | 1.039 |
| 20-24 | 12.397 | 12.556 |
| 25-29 | 15.114 | 16.405 |
| 30-39 | 34.904 | 37.894 |
| 40-49 | 33.120 | 38.824 |
| 50-54 | 8.683 | 10.817 |
| 55-59 | 4.734 | 5.883 |
| 60 e oltre | 2.654 | 3.242 |
| Totale | 113.206 | 126.660 |
| QUALIFICA | | |
| Operai | 53.334 | 62.470 |
| Impiegati | 53.322 | 57.250 |
| Dirigenti | 50 | 56 |
| Apprendisti | 5.391 | 5.597 |
| Quadri | 1.087 | 1.255 |
| Altro | 23 | 32 |
| Totale | 113.206 | 126.660 |
| SESSO | | |
| Maschi | 25.883 | 29.284 |
| Femmine | 87.323 | 97.376 |
| Totale | 113.206 | 126.660 |

(*) ESCLUSI OPERAI AGRICOLI E LAVORATORI DOMESTICI

(**) DATO AL 1° SEMESTRE 2010

Fonte: INPS - COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie

Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica (a) e sesso dei lavoratori interessati - dati trimestre - Anno 2009 e I e II trimestre 2010 (valori assoluti)

| RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (a) | Trimestre | | | | | |
|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | I 2009 | II 2009 | III 2009 | IV 2009 | I 2010 | II 2010 |
| Maschi | | | | | | |
| Nord | 473.049 | 514.359 | 482.744 | 425.768 | 485.433 | 523.063 |
| Centro | 277.226 | 280.088 | 254.753 | 264.863 | 284.260 | 305.257 |
| Mezzogiorno | 385.774 | 474.782 | 463.720 | 387.717 | 444.612 | 525.862 |
| N.D. (b) | 466 | 347 | 388 | 392 | 566 | 426 |
| Totale | 1.136.515 | 1.269.576 | 1.201.605 | 1.078.740 | 1.214.871 | 1.354.608 |
| Femmine | | | | | | |
| Nord | 481.605 | 522.180 | 536.206 | 489.471 | 478.488 | 509.510 |
| Centro | 298.882 | 298.558 | 270.861 | 304.767 | 294.072 | 327.527 |
| Mezzogiorno | 313.940 | 385.855 | 415.213 | 363.187 | 351.599 | 425.863 |
| N.D. (b) | 89 | 88 | 171 | 190 | 187 | 131 |
| Totale | 1.094.516 | 1.206.681 | 1.222.451 | 1.157.615 | 1.124.346 | 1.263.031 |
| Totale | | | | | | |
| Nord | 954.654 | 1.036.539 | 1.018.950 | 915.239 | 963.921 | 1.032.573 |
| Centro | 576.108 | 578.646 | 525.614 | 569.630 | 578.332 | 632.784 |
| Mezzogiorno | 699.714 | 860.637 | 878.933 | 750.904 | 796.211 | 951.725 |
| N.D. (b) | 555 | 435 | 55 | 582 | 753 | 557 |
| Totale | 2.231.031 | 2.476.257 | 2.424.056 | 2.236.355 | 2.339.217 | 2.617.639 |

(A) SI INTENDE LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLA SEDE IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

(B) COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

Fonte: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto, sesso dei lavoratori interessati - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| TIPOLOGIA DI CONTRATTO | Anno 2009 | | | 1° semestre 2010 | | |
|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Maschi | Femmine | Totale | Maschi | Femmine | Totale |
| | Totale* | | | | | |
| Tempo Indeterminato | 1.089.996 | 933.203 | 2.023.199 | 559.834 | 403.313 | 963.147 |
| Tempo Determinato | 3.047.996 | 3.132.175 | 6.180.171 | 1.683.466 | 1.633.658 | 3.317.124 |
| Apprendistato | 162.691 | 124.046 | 286.737 | 89.399 | 65.687 | 155.086 |
| Contratti di Collaborazione | 332.191 | 448.407 | 780.598 | 192.044 | 254.553 | 446.597 |
| Altro** | 53.562 | 43.432 | 96.994 | 44.736 | 30.166 | 74.902 |
| Totale | 4.686.436 | 4.681.263 | 9.367.699 | 2.569.479 | 2.387.377 | 4.956.856 |

(*) IL TOTALE IN QUESTIONE RIGUARDA LA SOMMA DEI DATI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (NORD – CENTRO - MEZZOGIORNO, RIPORTATI NELLA TABELLA DA CUI È STATO ESTRAPOLATO QUESTO DATO) E COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

(**) LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE 'ALTRO' INCLUDE: CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO.

Fonte: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro cessati per ripartizione geografica (a) e sesso dei lavoratori interessati - dati trimestrali - Anno 2009 e I e II trimestre 2010 (valori assoluti)

| RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (a) | Trimestre | | | | | |
|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | I 2009 | II 2009 | III 2009 | IV 2009 | I 2010 | II 2010 |
| Maschi | | | | | | |
| Nord | 372.327 | 432.025 | 502.682 | 596.232 | 368.048 | 449.203 |
| Centro | 217.587 | 243.367 | 268.357 | 342.344 | 217.921 | 269.656 |
| Mezzogiorno | 271.864 | 362.516 | 461.807 | 626.118 | 296.549 | 411.953 |
| N.D. (b) | 395 | 317 | 384 | 515 | 494 | 432 |
| Totale | 862.173 | 1.038.225 | 1.233.230 | 1.565.209 | 883.012 | 1.131.244 |
| Femmine | | | | | | |
| Nord | 362.363 | 478.201 | 514.833 | 533.884 | 364.925 | 498.163 |
| Centro | 233.044 | 274.909 | 259.630 | 325.967 | 233.216 | 311.679 |
| Mezzogiorno | 214.947 | 322.274 | 361.009 | 520.453 | 241.984 | 374.218 |
| N.D. (b) | 114 | 84 | 163 | 267 | 201 | 128 |
| Totale | 810.468 | 1.075.468 | 1.135.635 | 1.380.571 | 840.326 | 1.184.188 |
| Totale | | | | | | |
| Nord | 734.690 | 910.226 | 1.017.515 | 1.130.116 | 732.973 | 947.366 |
| Centro | 450.631 | 518.276 | 527.987 | 668.311 | 451.137 | 581.335 |
| Mezzogiorno | 486.811 | 684.790 | 822.816 | 1.146.571 | 538.533 | 786.171 |
| N.D. (b) | 509 | 401 | 547 | 782 | 695 | 560 |
| Totale | 1.672.641 | 2.113.693 | 2.368.865 | 2.945.780 | 1.723.338 | 2.315.432 |

(A) SI INTENDE LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLA SEDE IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

(B) COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto, sesso dei lavoratori interessati - Anno 2009 e 1° semestre 2010 (valori assoluti)

| TIPOLOGIA DI CONTRATTO | Anno 2009 | | | 1° semestre 2010 | | |
|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Maschi | Femmine | Totale | Maschi | Femmine | Totale |
| | TOTALE | | | | | |
| Tempo Indeterminato | 1.286.996 | 817.019 | 2.104.015 | 581.364 | 369.247 | 950.611 |
| Tempo Determinato | 2.893.851 | 3.008.056 | 5.901.907 | 1.184.355 | 1.366.437 | 2.550.792 |
| Contratti di Collaborazione | 317.622 | 429.151 | 746.773 | 148.981 | 218.666 | 367.647 |
| Apprendistato | 151.567 | 111.531 | 263.098 | 60.210 | 44.983 | 105.193 |
| Altro** | 48.801 | 36.385 | 85.186 | 39.346 | 25.181 | 64.527 |
| Totale | 4.698.837 | 4.402.142 | 9.100.979 | 2.014.256 | 2.024.514 | 4.038.770 |

Fonte: **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE**

(*) IL TOTALE IN QUESTIONE RIGUARDA LA SOMMA DEI DATI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (NORD - CENTRO - MEZZOGIORNO, RIPORTATI NELLA TABELLA DA CUI È STATO ESTRAPOLATO QUESTO DATO) E COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

(**) LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE 'ALTRO' INCLUDE: CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

INPS - Dati disoccupazione e mobilità disaggregati per genere – marzo 2012

Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Le informazioni della Tabella 1 sono aggiornate alle risultanze degli archivi amministrativi Inps al gennaio 2012, nello specifico i dati su disoccupazione e mobilità si riferiscono al periodo gennaio-marzo 2012, su CIG al periodo gennaio-dicembre 2011.

Tabella 1 - Aggiornamento archivi amministrativi al marzo 2012

Numero beneficiari per prestazione e genere

| | Valori assoluti | |
|---|-----------------|---------|
| | Donne | Uomini |
| Gennaio - Marzo 2012 | | |
| Disoccupazione ordinaria non agricola | 342.999 | 414.266 |
| Mobilità | 66.385 | 116.124 |
| Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi | 672 | 983 |
| Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti | n.d. | n.d. |
| Gennaio - Dicembre 2011 (*) | | |
| Integrazione salariale ordinaria | 132.862 | 670.875 |
| Integrazione salariale straordinaria | 250.200 | 449.334 |

Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere

| | Valori percentuali | |
|---|--------------------|--------|
| | Donne | Uomini |
| Gennaio - Marzo 2012 | | |
| Disoccupazione ordinaria non agricola | 45% | 55% |
| Mobilità | 36% | 64% |
| Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi | 41% | 59% |
| Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti | n.d. | n.d. |
| Gennaio - Dicembre 2011 (*) | | |
| Integrazione salariale ordinaria | 17% | 83% |
| Integrazione salariale straordinaria | 36% | 64% |

(*) I dati sono stimati e suscettibili di variazione nel corso delle successive rilevazioni

DATI EUROSTAT

Indagine sulle forze lavoro 2010

Eurostat 10 novembre 2010

Rispetto al part-time impiegato nell'UE-27, il 21% vorrebbe lavorare più ore ed è sono disponibile a farlo

Nell'UE a 27, nel 2010, vi erano 41,3 milioni le persone che lavoravano a tempo parziale, di cui tre quarti donne. Tra gli occupati a tempo parziale 8,5 milioni (21%) desiderava lavorare più ore, o erano disponibili a farlo, e quindi possono essere considerati sottoccupati. La quota di lavoratori a tempo parziale sottoccupati è stata più elevata per gli uomini (27%) rispetto alle donne (19%).

La più ampia percentuale di persone che desiderano lavorare più ore e sono disponibili a farlo tra lavoratori a tempo parziale sono in Lettonia (65%), Grecia (49%), Spagna (46%), Bulgaria (39%) e Slovacchia (38%), tutti Stati membri in cui le quote delle persone occupate a tempo parziale sono relativamente basse. D'altra parte, la più piccola percentuale è risultata nei Paesi Bassi (3%), dove lavoro a tempo parziale è più comune, seguita da Belgio (4%), Repubblica Ceca e Lussemburgo (entrambi 10%).

Queste informazioni provengono da due report pubblicati da Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione europea, sulla base dei risultati 2010 del Parlamento europeo sulle forza lavoro. Questi rapporti presentano tre nuovi indicatori: "sottoccupati lavoratori part-time", "persone in cerca di lavoro, ma non immediatamente disponibili" e "persone disponibili a lavorare ma non alla ricerca". Questi indicatori forniscono un quadro migliore e più ricco del mercato del lavoro, integrando le informazioni esistenti che classificano le persone come occupate, disoccupate o economicamente inattive.

Un potenziale ulteriore di forza lavoro di quasi 11 milioni di persone nell'UE a 27

Tra la popolazione economicamente inattiva (persone né impiegate né disoccupate), vi sono 8,2 milioni di persone di età compresa tra 15-74 anni disposte a lavorare, ma che non cercano lavoro, e 2,4 milioni in cerca di lavoro, ma non disponibili, nella UE-27 nel 2010. Seppur considerati economicamente inattivi, entrambi i gruppi hanno un certo attaccamento al mercato del lavoro. Insieme, questi due gruppi, costituiscono un potenziale di manodopera aggiuntiva di 10,6 milioni di persone. Nell'UE a 27 questi due gruppi sono equivalenti al 4,5% della forza lavoro attuale, una percentuale che varia tra gli Stati membri dal 1,4% nella Repubblica Ceca al 11,6% in Italia.

Underemployment and part-time work, 2010

| | Persons working part-time aged 15 to 74 wishing and being available to work more hours | | | Part-time employed aged 15 to 74, in % of total employment |
|---------------------------------------|--|----------------------------|--------------------------|--|
| | In thousands | As % of part time employed | As % of total employment | |
| EU27 | 8 539 | 20.7 | 4.0 | 19.1 |
| EA17* | 5 782 | 20.2 | 4.1 | 20.3 |
| Belgium | 37 | 3.5 | 0.8 | 23.9 |
| Bulgaria | 28 | 38.8 | 0.9 | 2.3 |
| Czech Republic | 29 | 10.4 | 0.6 | 5.8 |
| Denmark | 86 | 11.9 | 3.2 | 26.5 |
| Germany | 2 232 | 22.1 | 5.8 | 26.1 |
| Estonia | 12 | 20.0 | 2.2 | 11.0 |
| Ireland | 109 | 26.4 | 5.9 | 22.4 |
| Greece | 135 | 48.7 | 3.1 | 6.3 |
| Spain | 1 120 | 45.8 | 6.1 | 13.2 |
| France | 1 216 | 26.6 | 4.7 | 17.8 |
| Italy | 434 | 12.7 | 1.9 | 15.0 |
| Cyprus | 11 | 32.0 | 2.8 | 8.8 |
| Latvia | 59 | 65.1 | 6.3 | 9.7 |
| Lithuania | 38 | 34.9 | 2.8 | 8.0 |
| Luxembourg | 4 | 9.8 | 1.7 | 17.8 |
| Hungary | 58 | 26.1 | 1.5 | 5.8 |
| Malta | 4 | 21.6 | 2.7 | 12.3 |
| Netherlands | 112 | 2.7 | 1.3 | 48.8 |
| Austria | 123 | 12.1 | 3.0 | 25.0 |
| Poland | 309 | 23.7 | 1.9 | 8.2 |
| Portugal | 99 | 19.5 | 2.0 | 10.4 |
| Romania | 244 | 24.0 | 2.6 | 11.0 |
| Slovenia | 19 | 18.1 | 2.0 | 11.1 |
| Slovakia | 34 | 37.8 | 1.5 | 3.9 |
| Finland | 80 | 22.2 | 3.3 | 14.6 |
| Sweden | 222 | 18.5 | 4.9 | 26.4 |
| United Kingdom | 1 684 | 21.9 | 5.8 | 26.7 |
| Norway | 77 | 10.8 | 3.1 | 28.4 |
| Switzerland | 241 | 16.2 | 5.7 | 34.9 |
| Croatia | 41 | 29.1 | 2.7 | 9.2 |
| former Yugoslav Republic of Macedonia | 13 | 35.6 | 2.1 | 5.9 |
| Turkey | 451 | 17.4 | 2.0 | 11.5 |

* Euro area (EA17): Belgium, Germany, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Italy, Cyprus, Luxembourg, Malta, the Netherlands, Austria, Portugal, Slovenia, Slovakia and Finland.

Potential additional labour force⁵, 2010

| | Persons available to work but not seeking | Persons seeking work, but not immediately available | Potential additional labour force in % of labour force ⁵ aged 15-74 |
|---------------------------------------|---|---|--|
| | Thousands | | |
| EU27 | 8 250 | 2 384 | 4.5 |
| EA17 | 5 465 | 1 737 | 4.6 |
| Belgium | 36 | 93 | 2.6 |
| Bulgaria | 283 | 25 | 9.0 |
| Czech Republic | 55 | 20 | 1.4 |
| Denmark | 59 | 20 | 2.7 |
| Germany | 530 | 624 | 2.8 |
| Estonia | 41 | (2) | 6.2 |
| Ireland | 39 | 12 | 2.4 |
| Greece | 55 | 17 | 1.5 |
| Spain | 973 | 233 | 5.2 |
| France | 309 | 424 | 2.6 |
| Italy | 2 764 | 126 | 11.6 |
| Cyprus | 9 | 3 | 3.1 |
| Latvia | 93 | 5 | 8.5 |
| Lithuania | 29 | 16 | 2.8 |
| Luxembourg | 11 | 2 | 5.4 |
| Hungary | 199 | 11 | 4.9 |
| Malta | : | (2) | (1.4) |
| Netherlands | 309 | 71 | 4.3 |
| Austria | 150 | 37 | 4.4 |
| Poland | 643 | 116 | 4.3 |
| Portugal | 74 | 11 | 1.5 |
| Romania | 455 | : | 4.6 |
| Slovenia | 18 | 6 | 2.3 |
| Slovakia | 45 | 14 | 2.2 |
| Finland | 99 | 62 | 6.0 |
| Sweden | 132 | 97 | 4.6 |
| United Kingdom | 837 | 334 | 3.7 |
| Iceland | 4 | 2 | 3.2 |
| Norway | 63 | 19 | 3.2 |
| Switzerland | 159 | 53 | 4.7 |
| Croatia | 110 | (13) | 7.1 |
| former Yugoslav Republic of Macedonia | : | (5) | (0.5) |
| Turkey | 1 713 | 132 | 7.3 |

: Data missing or not published due to small sample size
 () Data with reduced reliability due to sample size.

- Persons aged 15-74 working part-time who wish to work additional hours and are available to do so. Part-time work is recorded as self-reported by individuals.
- Eurostat, Statistics in focus, 56/2011, "8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010" and 57/2011, "New data measures of labour attachment". Available free of charge in PDF format on the Eurostat website.
- Persons seeking work but not immediately available are those aged 15-74 neither employed nor unemployed who actively sought work during the last 4 weeks but are not available to work in the next 2 weeks. For completeness this category also includes three smaller groups: those who found a job to start in less than 3 months and are not available to work in the next 2 weeks; those who found a job to start in 3 months or more; those who passively sought work during the last 4 weeks and are available to work in the next 2 weeks. Passive job search is e.g. waiting the results of a job interview.
- Persons available to work but not seeking are persons aged 15-74 neither employed nor unemployed who want to work, are available to work in the next 2 weeks but do not seek work.
- The labour force consists of persons in employment and unemployed. The potential additional labour force is the total of the groups "Persons seeking work but not immediately available" and "Persons available to work but not seeking".

DATI OCSE

14 marzo 2012 - OCSE tasso di disoccupazione stabile al 8,2%

Nel gennaio 2012 il tasso di disoccupazione nell'area Ocse è stato dell'8,2%, rimanendo sostanzialmente invariato per tutto il 2011.

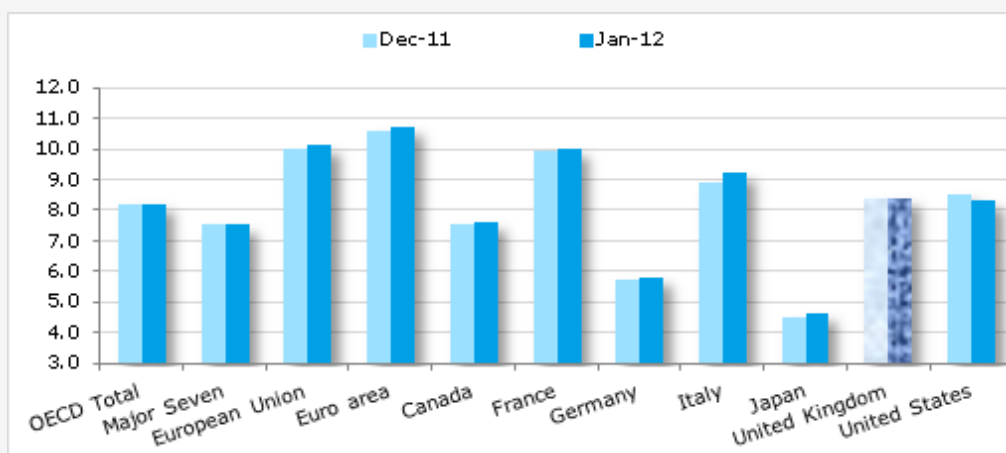
In gennaio nell'area Euro il tasso di disoccupazione è salito al 10,7% che, a seguito di continui incrementi dal giugno 2011, è oggi un record dall'inizio della crisi finanziaria globale. All'interno dell'area Euro il tasso di disoccupazione è sceso in Austria (al 4,0%) e nella Repubblica slovacca (al 13,3%), è rimasto stabile in Finlandia (7,5%), Lussemburgo (5,1%) e Slovenia (8,2%), mentre è aumentato in tutti gli altri Paesi dell'area euro.

In Germania è aumentato leggermente arrivando al 5,8% e segnando la fine del calo continuo visto dall'aprile 2005. In Spagna il tasso è ora pari al 23,3%, il più alto tasso di disoccupazione nell'area OCSE.

Va segnalato anche che tra i Paesi non europei OCSE, il tasso di disoccupazione è leggermente diminuito in Australia (al 5,1%), Messico (al 4,8%), mentre è leggermente aumentato in Giappone (al 4,6%) e Corea (al 3,2%). I nuovi dati del febbraio 2012 mostrano che il tasso di disoccupazione per gli Stati Uniti è rimasto stabile al 8,3% (dopo cinque cali mensili consecutivi), mentre è sceso di 0,2 punti percentuali in Canada (al 7,4%).

Nel mese di gennaio 2012 le persone disoccupate in tutta l'area OCSE erano circa 44.800.000, pari a -0,3 milioni dal gennaio 2011 ma comunque 13,8 milioni in più rispetto al gennaio 2008.

Selected Unemployment Rates, s.a.*
December 2011 – January 2012[†]



** Per ragioni metodologiche, i tassi di disoccupazione armonizzati possono differire da quelli pubblicati dagli istituti nazionali di statistica. Tutte quote e livelli riportati sono destagionalizzati (s.a.).

[†] United Kingdom: ottobre 2011— novembre 2011.

BUONE NOTIZIE

22 aprile 2012 - Famiglia: Accordo Governo Conferenza Regioni sul Piano Nazionale: 25 milioni a regioni, priorità nidi e anziani

Quest'anno le risorse del Fondo nazionale della famiglia destinate alle Regioni dovranno essere impiegate per gli asili nido e per l'assistenza domiciliare degli anziani. È il risultato al termine della Conferenza unificata, dove è stata siglata un'intesa tra Governo e Regioni. La decisione riguarda, tra l'altro, la ripartizione del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2011, che destina 25 milioni statali, che si aggiungono alla spesa sociale regionale, a interventi di competenza regionale in favore della famiglia. Il ministro ha proposto e così è stato deciso con le Regioni, i Comuni e le Province, che le risorse provenienti dal Fondo per le politiche della famiglia dovranno essere utilizzate per i servizi socio-educativi per la prima infanzia e per l'assistenza domiciliare, in coerenza con la strategia del governo Monti che punta a convogliare risorse su obiettivi precisi. Le risorse destinate all'assistenza domiciliare dovranno comunque riguardare interventi riferibili alla componente sociale. I Comuni sono soddisfatti per il via libera alle risorse del Fondo per le politiche per la famiglia (45 milioni per i comuni e altri 10 per l'Osservatorio per i minori) e chiedono un ulteriore impegno del Governo in favore delle famiglie. «Apprezziamo l'impegno del Governo» ha commentato il presidente dell'Anci, Graziano Delrio, al termine della Conferenza Unificata. Dei 45 milioni, 35 vanno agli enti locali per il 2012 anche se si tratta di fondi di vecchi piani. «Chiediamo – ha concluso Delrio – che ci sia uno stanziamento straordinario a sostegno del Piano nazionale per la famiglia e che il governo dallo *spending review* possa tirare fuori nuove risorse: le famiglie sono in forti difficoltà e hanno bisogno di sostegno».

Piano famiglia. Gli stanziamenti per asili nido e assistenza domiciliare agli anziani non autosufficienti e il Piano per la famiglia, presentati in Conferenza unificata alle Regioni e ai Comuni, vogliono essere il segnale di «un'inversione di tendenza» nelle politiche per la famiglia. Il Piano nazionale per la Famiglia, vede una dotazione finanziaria aggiuntiva altri fondi (25 e 11 milioni di euro) per un totale di 81 milioni di euro per una parte destinati a favorire le classi sperimentali intermedie tra i nidi e la scuola dell'infanzia. Il Piano potrebbe essere approvato «molto prima dell'estate», forse già per metà maggio. Verrà presentato come Dpr e sottoposto «rapidamente» al Consiglio dei ministri per l'approvazione. Il Piano nazionale per la famiglia, già elaborato dal precedente Governo, si era arenato nel confronto con le Regioni, che lamentavano l'assenza di finanziamenti dedicati e avevano apertamente parlato di «libro dei sogni».

SPECIALI

Il mercato del lavoro che non si vede ma esiste

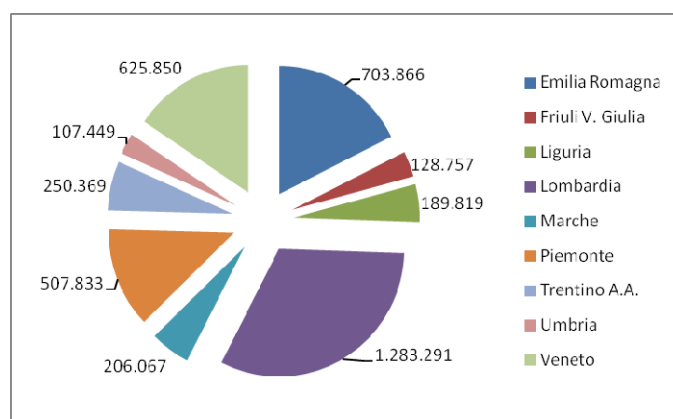
Rielaborazione tratta da uno studio del Corriere della Sera
1-2 aprile 2012

a cura di Alessandra Servidori

«Il progetto di riforma che il governo sta per presentare in Parlamento allinea il nostro diritto del lavoro a quello degli altri Paesi europei. Ma gli italiani che difendono l'articolo 18 a questo argomento ne contrappongono uno sul quale cerchiamo di riflettere numeri alla mano poiché si dice che l'Italia non è come gli altri Paesi europei, perché da noi il lavoro manca e chi lo perde ha una enorme difficoltà a ritrovarlo. [...] La difficoltà a ritrovarlo – e ancor più a trovarlo per la prima volta – , in Italia»*, è un problema, ma di lavoro da noi ce n'è molto più di quanto si pensi e con il supporto dei dati degli Osservatori regionali del lavoro e dell'Osservatorio Excelsior UNIONCAMERE, nonché della Banca d'Italia, del Servizio del Ministero del lavoro sulle comunicazioni obbligatorie, ne ragioniamo insieme.

La Figura 1 mostra il numero dei contratti di lavoro dipendente stipulati nel corso del 2010. I dati si riferiscono alle nove Regioni che hanno potuto fornire questo dato: in un anno circa hanno registrato oltre quattro milioni di contratti di lavoro.

Figura 1 - Numero dei contratti di lavoro dipendente stipulati nel corso del 2010[†]



Fonte: Corriere della Sera 1 aprile 2012

Tabella 1 – Numero dei contratti di lavoro dipendente stipulati nel corso del 2010

| | |
|------------------|------------------|
| Emilia Romagna | 703.866 |
| Friuli V. Giulia | 128.757 |
| Liguria | 189.819 |
| Lombardia | 1.283.291 |
| Marche | 206.067 |
| Piemonte | 507.833 |
| Trentino A.A. | 250.369 |
| Umbria | 107.449 |
| Veneto | 625.850 |
| TOTALE | 4.003.301 |

Fonte: Corriere della Sera 1 aprile 2012

* P. Ichino, *Se otto su dieci ritrovano un posto*, in *www.corriere.it*, 1 aprile 2012.

[†] Nostra rielaborazione da *www.pietroichino.it*.

Per esempio andando a disaggregarli: in Veneto, tra l'ottobre 2010 e il settembre 2011, gli assunti a tempo indeterminato sono stati 145.600. Nel corso del 2011, coloro che hanno perso il posto per licenziamenti collettivi sono stati 11.807; e per licenziamenti individuali (quasi tutti in imprese sotto i 16 dipendenti) 22.671. Dunque: nella stessa Regione, pur in un periodo di grave crisi, per ogni licenziato sono stati stipulati quattro contratti a tempo indeterminato. Inoltre risulta che negli ultimi anni quattro persone su dieci che hanno perso il posto lo hanno ritrovato in tre mesi, otto su dieci lo hanno ritrovato entro un anno^{*}. Da una ricerca della Banca d'Italia su dati Inps per il periodo 1998-2005, in riferimento all'intero territorio nazionale si rileva la medesima sostanza: singolarmente risulta che otto italiani su dieci ritrovavano il lavoro entro un anno da quando lo avevano perso. Sembra piuttosto alquanto peggiorato (nel periodo tra prima la crisi e successivamente la sua esplosione) il rapporto tra assunzioni a tempo indeterminato e a termine, o comunque con contratti precari. Dobbiamo allora ragionare su come si spiega la prospettiva scontata del persistere di anni e anni di cassa integrazione per chi perde il posto.

In Veneto dove risultano stipulati 145.000 contratti a tempo indeterminato nel corso dell'ultimo anno, troviamo due aziende – la Iar Siltel di Bassano del Grappa e la Finmek di Padova – nelle quali poche centinaia di lavoratori sono in cassa integrazione da sette anni. Qualcuno potrebbe replicare che questi sono dati riguardanti il Centro-Nord, e che nel Mezzogiorno le cose vanno in modo ben diverso. La Tabella 2 fornisce il dato complessivo dei rapporti di lavoro attivati al Nord, al Centro e al Sud.

Tabella 2 - Nuovi contratti di lavoro in Italia

| | Nord | Centro | Sud |
|-------------------------|-------------|---------------|------------|
| 2010 | 4.128.632 | 2.430.977 | 3.573.730 |
| 1° semestre 2011 | 2.173.577 | 1.272.194 | 1.878.542 |

Fonte: Corriere della Sera 1 aprile 2012 - Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Ecco allora evidenziato che anche al Sud le occasioni di lavoro esistono e già oggi i nuovi contratti si contano a milioni ogni anno. La domanda da porsi allora è riferita a come ci si spiega la difficoltà dei disoccupati a trovare un posto di lavoro in Italia a fronte di tutti questi contratti stipulati ogni anno. Sappiamo che la competenza legislativa e amministrativa acquisita dalle Regioni in materia di servizi al mercato del lavoro è piena e che tutte investono risorse considerevoli per questo capitolo di bilancio; ma, «dal Lazio in giù, nessuna delle nostre Regioni è in grado di fornire neppure il numero dei contratti di lavoro stipulati sul proprio territorio e di tutti gli altri dati disaggregati che sarebbero indispensabili per governare efficacemente l'incontro fra domanda e offerta»[†].

«Il problema del lavoro nel nostro Paese non è soltanto quello della non conoscenza dei milioni di occasioni che il mercato offre ogni anno, in ogni parte della Penisola ma anche quello della nostra incapacità di mettere a frutto alcuni enormi giacimenti di occupazione, che lasciamo quasi del tutto inutilizzati. Eppure sarebbero facilmente a portata di mano; e il loro sfruttamento richiederebbe investimenti che sono certamente alla nostra portata»[‡].

Il primo giacimento è costituito dai c.d. *skill shortages*[§], ovvero quei posti di lavoro permanentemente scoperti per mancanza di manodopera dotata della qualificazione necessaria per occuparli. La Tabella 3 illustra i risultati emersi dall'ultimo censimento di Unioncamere del 2011 dal

* P. Ichino, *La sorpresa del lavoro che non si vede ma c'è*, in www.pietroichino.it.

† P. Ichino, *Se otto su dieci ritrovano un posto*, Corriere della Sera, 1 aprile 2012.

‡ P. Ichino, in www.pietroichino.it.

§ Il termine si potrebbe tradurre letteralmente con "carenza di abilità".

quale risultano 117.000 posizioni di lavoro disponibili, sparse in tutte le regioni italiane, distribuite in tutti i settori e tra tutti i livelli professionali.

Tabella 3 - Gli Skill Shortages in Italia

| Settore | Addetti | |
|----------------------------------|--|-------------|
| Industria | operai, macellai, tecnici informatici, <i>mobility man.</i> , ecc. | 26% |
| Costruzioni | elettricisti, idraulici, posatori materiali speciali, ecc. | 16% |
| Commercio | <i>shop manager</i> , addetti vendite spec., informatici | 14% |
| Trasporto e logistica | esperti conservazione alimenti, tecnici, <i>marketing</i> , ecc. | 6% |
| Alloggio e ristorazione | cuochi, inform. per serv. alberghieri, accoglienza e intratten. | 11% |
| Informazione e comunicazione | ingegneri, gestori <i>web</i> , grafici <i>web</i> , designer | 3% |
| Credito, finanza e assicurazioni | consulenti previdenziali, recupero crediti, promotori | 2% |
| Sanità | infermieri, ausiliari, specialisti smaltimento, ecc. | 7% |
| Altri | falegnami, ebanisti, panificatori, meccanici, ecc. | 15% |
| Tutti i settori | (117.000) | 100% |

Fonte: *Corriere della Sera* 2 aprile 2012 - Rapporto Excelsior Unioncamere 2011

In realtà le voci più esperte in mercato del lavoro (economisti e sociologi) segnalano che gli *skill shortages* effettivi sarebbero molti di più: pari ad almeno mezzo milione. «Così come per ogni disoccupato che cerca lavoro si stima che ci siano almeno tre “lavoratori scoraggiati”, potenzialmente interessati a trovare un lavoro ma che non ci si provano neppure, allo stesso modo ci sono gli “imprenditori scoraggiati”: cioè quelli che avrebbero bisogno di personale qualificato, ma considerano talmente improbabile trovarlo che non fanno neppure l’inserzione sul giornale o la richiesta all’agenzia di collocamento»*.

«Per mettere questo giacimento di occupazione a disposizione dei nostri disoccupati, o dei lavoratori che cercano un nuovo lavoro, basterebbe che un servizio specializzato facesse per ognuno di essi il bilancio delle competenze, individuasse i due o tre *skill shortages* più vicini professionalmente e geograficamente e delineasse i percorsi di riqualificazione professionale necessari per accedere a ciascuno dei due o tre posti individuati (preferibilmente in collaborazione con l’impresa interessata, utilizzando e retribuendo i suoi impianti e il suo personale qualificato). Tra questi il lavoratore interessato dovrebbe scegliere quello che meglio corrisponde alle sue aspirazioni ed esigenze familiari, per poi intraprendere l’itinerario di formazione necessario.

Si obietta che i servizi pubblici per l’impiego non sono in grado di svolgere questo compito. Le agenzie private di outplacement, però, sì. Oggi in Italia sono poco utilizzate, perché non abbiamo ancora maturato la cultura dell’assistenza intensiva al lavoratore nella ricerca dell’occupazione; ma ci sono anche da noi, e funzionano bene. Certo, i servizi di outplacement costano cari (mediamente, l’equivalente di cinque o sei mensilità dell’ultima retribuzione del lavoratore interessato). Ma sempre meno della Cassa integrazione “a perdere”: si potrebbe attivare un buon incentivo per l’azienda che licenzia, affinché essa ingaggi l’agenzia più adatta al compito; e le Regioni possono riqualificare drasticamente la propria spesa in questo settore, prevedendo il rimborso di tre quarti o quattro quinti del costo standard di mercato del servizio. Per questo potrebbe e dovrebbe essere utilizzato anche quel 60 per cento dei contributi del Fondo Sociale Europeo che spetterebbero all’Italia, ma che finora non siamo stati capaci di utilizzare per inadeguatezza delle nostre iniziative nel mercato del lavoro rispetto ai requisiti di efficienza ed efficacia giustamente posti dal Fondo

* P. Ichino, in www.pietroichino.it.

stesso. Oggi il fabbisogno prevedibile di qualifiche professionali scarse si potrebbe conoscere in anticipo per ogni zona e per ogni settore produttivo. Bisogna attivarci per porre questo giacimento occupazionale a disposizione dei tanti italiani che hanno difficoltà a trovare un lavoro.

Un altro giacimento da cui potremmo trarre flussi di centinaia di migliaia di nuove assunzioni ogni anno è costituito dagli investimenti stranieri, che l'Italia è stata fin qui incapace di attirare. Se soltanto fossimo stati capaci di allinearci a un Paese mediano nella graduatoria europea, come l'Olanda, nell'ultimo quinquennio prima dello scoppio della crisi (2004-2008) questo avrebbe significato un maggiore afflusso di investimenti nel nostro Paese pari a 57,6 miliardi all'anno [...]. E negli ultimi quattro anni di crisi economica il nostro ritardo su questo terreno è ulteriormente peggiorato rispetto agli altri Paesi europei». A tal proposito si veda la Tabella 4.

Tabella 4 - Afflusso annuo medio di capitali stranieri tra il 2004 e il 2008 (in % sul PIL)

| Paesi | % sul PIL |
|---------------|-------------|
| Estonia | 12,23 |
| Regno Unito | 5,44 |
| Ungheria | 5,33 |
| Olanda | 4,89 |
| Francia | 3,88 |
| Spagna | 2,73 |
| Italia | 1,38 |

Fonte: Corriere della Sera 2 aprile 2012 - Unctad

Lo studio del Corriere conclude sottolineando che la nostra scarsa attrattività per gli investitori stranieri è dovuta ai difetti delle nostre amministrazioni pubbliche (soprattutto di quella della Giustizia) e delle nostre infrastrutture di trasporto e di comunicazione, al costo dell'energia e dei servizi alle imprese più alto da noi che oltr'Alpe. Ma nel documento che il Comitato Investitori Esteri presieduto da Giuseppe Recchi ha presentato al Governo nel dicembre scorso viene indicato, tra i primi, anche un altro ostacolo: la nostra legislazione del lavoro ipertrofica, bizantina, non traducibile in inglese, e nettamente disallineata rispetto a quelle dei maggiori Paesi europei su di un punto di importanza cruciale: la prevedibilità del *severance cost*, cioè del costo del licenziamento per motivi economico-organizzativi, quando l'aggiustamento degli organici si rende necessario. Questo è il motivo, molto serio, per cui il Governo punta a una riforma della materia che, come in tutti gli altri ordinamenti europei – Germania compresa –, consenta la predeterminazione del costo del licenziamento per motivi economici.

Alessandra Servidori
da Corriere della Sera
1-2 aprile 2012

* P. Ichino, *Due giacimenti occupazionali che dobbiamo imparare a valorizzare*, in www.pietroichino.it, 2 aprile 2012.

Maternità. Una essenziale analisi della procedura per le dimissioni volontarie della lavoratrice madre o lavoratore padre e il ruolo degli Ispettori del lavoro e delle Consigliere di parità

5 aprile 2012

Contributo di analisi e proposte di Alessandra Servidori

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha affrontato il tema della tutela dei diritti dei lavoratrici in merito al periodo di maternità, dalla data del concepimento fino al compimento dell'anno di età del bambino. In particolare, in caso di dimissioni del lavoratore (madre o padre che sia), si sono voluti affinare gli strumenti di indagine per accertare la reale volontà della lavoratrice/lavoratore nella decisione espressa (nota prot. 25/II/2840 del 26 febbraio 2009).

Altresì, le dimissioni volontarie della lavoratrice madre o del lavoratore padre entro il periodo di compimento del primo anno di vita devono seguire un iter predeterminato. La procedura è prevista per contrastare il fenomeno dei licenziamenti mascherati da dimissioni *forzate*; a tal fine il Legislatore ha coinvolto le Direzioni Territoriali del Lavoro (ex Direzioni Provinciali del Lavoro) mediante un **atto di convalida** delle dimissioni.

L'art. 55 del D.lgs n. 151/2001 prevede che *“la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre durante il congedo di paternità - art. 54 del D.lgs n. 151/200- sia tenuta a confermare le dimissioni rese al proprio datore alla presenza di un pubblico funzionario. Le dimissioni non convalidate presso le Direzioni provinciali del lavoro sono nulle e quindi prive di effetti”*.

La **dichiarazione** prevede l'utilizzo di una modulistica unificata contenente una serie di domande che consentono un approfondimento sulla reale volontà della/del lavoratrice/ore di dimettersi, entrando anche nel merito della condizione familiare personale della richiedente.

In primis, la presenza fisica della/del lavoratrice/ore innanzi al funzionario è sempre richiesta, non sono previste sostituzioni o deleghe.

Il modello è composto da due parti, la prima richiama le disposizioni normative a garanzia del posto di lavoro:

- divieto di licenziamento (art. 54 TU sulla maternità);
- diritto al congedo anticipato (artt. 16 e 17);
- diritto al congedo parentale (art. 2);
- diritto ai riposi e ai permessi in caso di malattia o di handicap del minore (art. 39).

La seconda contiene:

- le indicazioni relative alla composizione del nucleo familiare, precisando se ha la possibilità di far affidamento sull'aiuto di una rete familiare o istituzionale (asili nido, etc.) per la cura del bambino;
- le indicazioni relative alle dimensioni dell'azienda, numero di occupati, settore di appartenenza.

È, inoltre, richiesto di segnalare l'eventuale concessione da parte del datore di lavoro di “incentivi alle dimissioni” o di aver ricevuto dinieghi a precedenti richieste di part-time, o, ancora, alla concessione di un orario più flessibile, ovvero se le dimissioni sono conseguenza del passaggio ad altra azienda. **Importanti, inoltre, sono le domande che vengono rivolte alla/al lavoratrice/lavoratore per approfondire le motivazioni delle dimissioni, domande ampliate nel 2011 dal Tavolo Tecnico – costituito da Ispettori del lavoro e Consigliere di parità – nell'ambito del**

modulo, dove è stata sostituita la parola “altro” con diverse voci, proprio per indagare le motivazioni in modo più approfondito e dettagliato.

Nella parte finale è presente l’ormai consueta richiesta del consenso al trattamento dei dati personali raccolti ai fini statistici ed in forma anonima perché possano essere **forniti alla Consigliera di parità per promuovere la parità tra uomini e donne sui posti di lavoro.**

Richiamiamo la nota Ministeriale del 26 febbraio 2009, prot. n. 25/II/0002840.

Oggetto: Convalida dimissioni lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari ex art. 55, D.lgs n. 151/2001: Modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari e report per la rilevazione statistica delle dimissioni.

*“Al fine di garantire l’uniformità nel comportamento del personale ispettivo nel delicato compito di convalida delle dimissioni di cui all’art. 55 del Dlgs n. 151/2001 e una maggiore efficacia al procedimento di accertamento dell’autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari, il Tavolo Tecnico di studio istituito con decreto dei Direttori generali del mercato del lavoro e per l’attività ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009, di cui fanno parte ispettori e consigliere di parità ha provveduto all’elaborazione di un modello di dichiarazione e di un report per la rilevazione dei dati a carattere nazionale, allegati in copia, che dovranno essere utilizzati in tutti gli Uffici secondo le modalità di seguito specificate. Preliminarmente si ribadisce, in conformità a quanto previsto nella lettera circolare prot. 25/I/0007001 del 4.6.2007, la necessità di procedere al fine di accertare la spontaneità delle dimissioni da convalidare ad un colloquio diretto con la lavoratrice o il lavoratore interessato, che devono presentarsi personalmente presso la competente Direzione provinciale del lavoro. Si precisa, poi, che il Funzionario che riceve la dichiarazione, dopo aver informato la lavoratrice o il lavoratore sui principali diritti previsti dal Testo unico sulla tutela della maternità e paternità, provvederà a far inserire dall’interessato le notizie richieste nell’apposito modello. Tali informazioni appaiono utili sia ai fini statistici, per consentire ad esempio il monitoraggio dei settori maggiormente interessati dal fenomeno in esame, sia per accertare la volontà e, soprattutto la spontaneità, delle dimissioni. **Al termine della dichiarazione il Funzionario provvederà ad informare il dichiarante in merito alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità competente e ad acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici, in forma anonima, da parte della medesima Consigliera, al fine di promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro, o da altri soggetti pubblici, per il seguito di competenza. Per quanto attiene, inoltre, alla compilazione del report si rappresenta che ogni Direzione provinciale del lavoro dovrà riportare i dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte durante l’anno e trasmetterli, entro il 15 gennaio dell’anno seguente a quello di raccolta, alla competente Drl, la quale provvederà ad inoltrarli alla scrivente Direzione generale entro e non oltre il successivo 30 gennaio.***

Si specifica, infine, che ciascuna Direzione provinciale in caso di specifica richiesta da parte della Consigliera provinciale di parità competente, consentirà alla stessa di acquisire le notizie richieste e/o di estrarre copia del citato report”.

Il modello oggi

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

Direzione provinciale del lavoro di

Dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari

In data alle ore davanti a me
..... Funzionario in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro

si è presentata/o personalmente la lavoratrice/il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (Dlgs n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a riposi e permessi (artt. 39 ss.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, comma 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, comma 1).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/o nata/o il a età
.....Sesso F o M Residente a in via

Documento

Dichiaro

di essere dipendente della ditta dal

anzianità di servizio

avente sede in

con le mansioni di

.....qualifica.....

di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto) / di avere partorito in data

di essere padre di una/un bambina/o nata/o il; di essere genitore adottivo o affidatario dal Numero figli: 0 o 1 o; 2 o, oltre o; Ampiezza aziendale: fino a 15 dipendenti; o da 16 a 50; o da 51 a 100; o da 101 a 200; o oltre 200;

Settore di appartenenza: agricoltura - industria - commercio - credito e assicurazione - servizi

Di aver ricevuto incentivi alle dimissioni: SI o NO

L'orario di lavoro era così articolato; full time; part-time; Il turno di lavoro:

di aver chiesto la concessione di un part-time? SI o NO ; o un orario di lavoro più flessibile: SI o NO ;

mi è stato concesso: SI o NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI o NO

Di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in datacon decorrenza dal ultimo giorno in forza il

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i seguenti motivi:

[a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [a1] assenza parenti di supporto; [a2] elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter); [b] Passaggio ad altra azienda; [c] Mancata concessione del part-tim/- orario flessibile/modifica turni [d] Altro: nel gennaio 2011 il Tavolo tecnico ha deciso di eliminare la voce “ altro” e inserire le lettere [d] “ desiderio di cura della prole in maniera esclusiva - (e) cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge - (f) la chiusura/cessazione-trasferimento azienda.

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di..... ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.lgs n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del Dlgs n. 196/2003.

La/Il Dichiarante

Il Funzionario dell'Ufficio

In estrema sintesi per il 2011 queste le evidenze tratte dal Rapporto di monitoraggio delle dimissioni della lavoratrice-madre/lavoratore-padre (ex art. 55 D.lgs n. 151/2001): in primo luogo si ritiene opportuno evidenziare che le dimissioni convalidate per l'anno 2011 sono state pari a n. **17.681**, tale dato complessivo risulta in diminuzione (-7%) rispetto all'anno 2010, il cui numero è stato pari a n. **19.017**. In particolare si evidenzia che le dimissioni delle lavoratrici madri sono state pari a n. **17.175** mentre quelle dei lavoratori padri hanno raggiunto il numero di **506**.

In secondo luogo, si conferma il trend riscontrato nel corso del 2010, relativo alle dimissioni convalidate in rapporto all'anzianità di servizio medio – bassa delle lavoratrici/lavoratori (fino a 3 anni n. **7.500** lavoratrici/lavoratori; da 4 a 10 anni n. **7.905** lavoratrici/lavoratori).

È stato confermato, inoltre, il dato statistico in base al quale il maggior numero di dimissioni convalidate (**11.009**) interessa la fascia di età compresa tra i 26 e i 35 anni.

Quest'ultimo dato è significativo se paragonato con quello concernente il numero dei figli, infatti, le lavoratrici/lavoratori con un solo figlio che abbandonano il lavoro sono pari a n. **9.855**, risultato particolarmente rilevante anche in relazione alle motivazioni delle dimissioni, in quanto è sintomatico della difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura della prole.

Infatti, tra le motivazioni più frequenti, relative all'abbandono del posto di lavoro, si può annoverare la difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con l'assistenza al neonato per l'assenza di parenti di supporto (**3.514**) o per il mancato accoglimento al nido (**3.504**). Inoltre non è da trascurare il dato relativo alle dimissioni dovute alla mancata concessione del part-time o dell'orario flessibile, pari a n. **1.622**.

Con riguardo alle motivazioni si precisa che per il monitoraggio 2011 sono state inserite 3 ulteriori voci:

1. il "desiderio di cura in maniera esclusiva della prole";
2. il "cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge";
3. la "chiusura/cessazione/trasferimento azienda", che hanno sostituito la dizione generica "altro", prevista invece per l'anno 2010.

In particolare, si evidenzia che, al fine di ottenere la convalida delle dimissioni, la motivazione relativa al "desiderio di cura in maniera esclusiva della prole" è stata indicata da **4.045** interessati, mentre quelle relative al "cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge" e alla "chiusura/cessazione/trasferimento azienda" risultano, rispettivamente, pari a n. **1.127** e a n. **460**.

Si evince pertanto che le suddette voci, tra loro strettamente connesse, sono in cospicuo aumento, in quanto pari in totale a n. **5.632**, rispetto al dato complessivo della causale "altro", comprendente le citate voci e pari, nel 2010, a n. **4.631**.

Risulta confermata la prevalenza dei settori produttivi maggiormente interessati al fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri con n. **7.322** nel settore dei servizi, n. **6253** nel commercio e n. **3.117** nel settore dell'industria, atteso l'alto tasso di presenza femminile in tali ambiti.

Infine, si deve riconfermare il dato relativo al forte divario tra Nord, Centro e Sud del Paese che deve essere, presumibilmente, messo in relazione con il diverso tasso di occupazione: i provvedimenti di convalida, infatti, sono pari a n. **11.138 al Nord**, n. **3.120 al Centro** e n. **3.423 al Sud**.

Come si può evincere dai prospetti parziali Centro – Nord – Sud i dati conservano la loro omogeneità rispetto al dato nazionale, tuttavia è possibile evidenziare qualche elemento differenziante. Ad esempio, le dimissioni dei padri lavoratori prevalgono al Nord (n. **493** rispetto al dato nazionale pari a n. **506**) mentre le dimissioni, in riferimento all'ampiezza aziendale, riguardano le piccole imprese (fino a 15 dipendenti) soprattutto al Sud (circa il 77% delle dimissioni), segue il Centro (72%), mentre al Nord le dimissioni nelle piccole aziende rappresentano il 60% rispetto al totale. È degno di

riflessione anche il fatto che al Nord, così come al Centro e al Sud, le dimissioni diminuiscano man mano che cresce l'ampiezza dell'azienda, salvo subire poi nuovamente una impennata nelle imprese di grandi dimensioni (oltre 200 dipendenti)

L'anzianità di servizio medio bassa (fino a tre anni) delle/dei lavoratrici/lavoratori dimissionari è un dato prevalente soprattutto al Centro Italia con una percentuale pari quasi al 50%, al sud 47% dato che risulta invece attenuato al Nord dove costituisce il 38%.

Infine, il dato statistico relativo alla nazionalità dei soggetti dimissionari rivela che al Nord gli extracomunitari rappresentano l'11% del totale, contro l'84% degli italiani, mentre tale dato decresce progressivamente al Centro (8% su 85% italiani) sino ad arrivare ad un esiguo 4% al Sud (contro un 91% di dimissionari italiani).

Si ricorda, da ultimo, il dato relativo alle mancate convalide che nell'anno 2010 sono state pari a **30**, mentre nel 2011 sono risultate n. **42** (con un incremento pari al +40%) ed hanno interessato soprattutto le regioni del Centro Sud (es. Puglia n. 26, Umbria n. 4 Toscana n. 3).

L'attività degli Ispettori del lavoro e delle Consigliere di Parità ha dato luogo sia a livello nazionale che a livello territoriale a vari accordi di cooperazione su vari ambiti (circa 90) e si prospetta ancora più intensa nel rafforzare la vigilanza con l'intenzione del Ministro e del Governo ad irrobustire la prassi, attraverso il potenziamento dell'attività, con modalità in corso di definizione e già ricordate con ricorrenza dal Ministro Fornero.

Roma, 24 gennaio 2012 - AUDIZIONE I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI

SENATO DELLA REPUBBLICA E I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI E XI COMMISSIONE LAVORO
CAMERA DEI DEPUTATI - LINEE PROGRAMMATICHE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ - MINISTRO
DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITÀ

...omissis "Tengo ad evidenziare come il Ministero del Lavoro dedichi particolare attenzione all'attività ispettiva, volta all'accertamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e alle violazioni delle disposizioni concernenti la tutela, nello specifico, delle lavoratrici madri e dei lavoratori disabili, con riferimento sia ai profili di tutela economica, sia a quelli di tutela fisica. Il nostro personale ispettivo è chiamato a svolgere la vigilanza speciale sull'osservanza delle disposizioni di legislazione sociale poste a tutela dei lavoratori in situazioni di specifica sensibilità, con attenzione per esempio alle lavoratrici in stato di gravidanza. La rilevazione di fenomeni discriminatori sui luoghi di lavoro, oltre a rientrare nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza posta in essere dagli ispettori del lavoro, costituisce oggetto di verifiche nell'ambito di vigilanze straordinarie rivolte a settori e contesti maggiormente caratterizzati dall'esistenza di fenomeni discriminatori. Per quanto concerne il profilo della tutela delle lavoratrici madri, ricordo che su tale tematica è costantemente concentrata l'attività ispettiva degli Uffici territoriali, con particolare attenzione al fenomeno delle dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre. Tali dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento, ossia nell'arco temporale compreso tra l'inizio della gravidanza ed il compimento del primo anno di vita del bambino. Un tema a cui tengo moltissimo, che inserisco in chiusura ma che ritengo di grande importanza, e pertanto vorrei ribadire come **prioritario nell'azione del Ministero**, è relativo alle cosiddette **dimissioni in bianco**, in un'ottica di affermazione della libertà contro ogni forma di soggezione e costrizione dei lavoratori e delle lavoratrici. Vogliamo

riprendere questo tema per arrivare ad una regolamentazione che , in modo corretto ed efficace disincentivi e contrasti l'uso di questa pratica purtroppo ancora diffusa su tutto il territorio nazionale.”

In generale le politiche del mercato del lavoro sono destinate ad una forte accelerazione in virtù delle riforme già avviate ed in particolare per quanto concerne le politiche di sostegno alla occupabilità femminile. Mi preme sottolineare alcuni importanti provvedimenti che è necessario sviluppare in collaborazione con le parti sociali e datoriali sia a livello nazionale che territoriale.

TESTO UNICO SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008 , n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I tavoli tecnici di studio hanno ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta alla quale come ufficio della Consigliera Nazionale partecipiamo, che ne ha recepito i contenuti. È pertanto fondamentale ora assicurare e vigilare sull'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva, approvata il 21 settembre scorso, rispetto la realizzazione di attività di prevenzione, per la validazione delle buone prassi, così occorre verificare che nei moduli formativi sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere. Peraltro con la pubblicazione sulla G.U. dell'atto n. 53 del 22 febbraio 2012 della Conferenza Stato Regioni, sono stati emanati i piani formativi relativamente alla formazione specifica per i lavoratori realizzati dopo gli accordi sanciti in Conferenza e apparsi sulla GU n. 8 dell'11 gennaio 2012 e quindi possiamo concretamente agire sul versante della formazione e quindi prevenzione. (si vedano *Instant Book* e *Osservatorio sulla Contrattazione nazionale* sul sito www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale)

Vorrei richiamare in particolare il contributo del gruppo di lavoro salute e sicurezza (coordinato dalla Consigliera di Parità Ester Lovisetto che non è più con noi ma alla quale va tutto il nostro affettuoso ringraziamento e ricordo) e dell'Ufficio nazionale con cui, dopo aver attivato un tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato per sviluppare **politiche attive a tutela** dei lavoratori e lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti, abbiamo realizzato efficacemente già molte attività, sia di impatto contrattuale sia sui luoghi di lavoro. Nella giornata prossima del 19 aprile, alla presenza del Ministro, presenteremo insieme a questa autorevole partnership il depliant realizzato insieme per informare le lavoratrici e i lavoratori sia sui luoghi di lavoro sia nei presidi sanitari, sui loro diritti in caso di patologie oncologiche o invalidanti. Abbiamo realizzato uno strumento concreto.

SEMPLIFICAZIONI: LE NUOVE NORME IN MATERIA DI LAVORO
DEL D.L. 9 FEBBRAIO 2012 N. 5

Si veda anche *Instant Book* in www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale

Interdizione anticipata per maternità. Art 15

L'art. 15 afferma che a partire dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra Asl e Direzione territoriale del lavoro, ciò avviene attraverso alcune modifiche introdotte nell'art. 17 del D.lgs. n. 151/2001.

In sostanza l'Asl provvederà a rilasciare l'autorizzazione, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato - Regioni, per:

- a) gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Si ritiene che rispetto alle norme ed alle prassi seguite in passato cambi soltanto il soggetto deputato alla emanazione del provvedimento. Da ciò ne consegue che il termine massimo di sette giorni dalla presentazione dell'istanza della lavoratrice, per poter emettere il provvedimento, resta pienamente valido. La Direzione territoriale del lavoro procederà, invece, per le altre due ipotesi già considerate dall'art. 17 e precisamente:
- b) allorquando esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) allorquando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi).

Le altre modifiche sono la conseguenza della nuova ripartizione delle competenze: in particolare è cambiato anche il comma 4, laddove il potere discrezionale previsto (in teoria) a favore dei servizi ispettivi non c'è più nel caso in cui dall'accertamento «in via autonoma» o su richiesta della lavoratrice, emerga una situazione pregiudizievole. Va ricordato come il comma 5 non sia cambiato, per cui i provvedimenti emessi hanno natura definitiva.

Il provvedimento si limita a trattare alcuni aspetti procedurali individuando, in via prioritaria, i soggetti destinati a rilasciare le diverse autorizzazioni: ciò significa che nulla è cambiato circa le motivazioni alla base dei provvedimenti di interdizione o i contenuti concernenti alcune situazioni "limite" che è opportuno ricordare, atteso che il Dicastero del Welfare ha avuto modo, in passato, di esprimere i propri orientamenti. Ad esempio, con la nota n. 25/ I/000865 del 19 luglio 2006 si è ritenuto possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni in altre unità produttive della stessa azienda «situate ad una distanza ragionevole» a condizione che siano riscontrate condizioni ambientali compatibili, che la sede sia ubicata nello stesso comune e, soprattutto, che vi sia il consenso dell'interessata.

Un'altra ipotesi, su cui fare attenzione, per i possibili risvolti su più datori di lavoro è rappresentata dall'eventualità in cui la lavoratrice risulti alle dipendenze di più datori di lavoro con contratti a tempo parziale. Nel caso di interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o per pregresse patologie (art. 17, comma 2, lettera a) non è configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere parziale, in quanto il presupposto dell'interdizione consiste in uno stato di salute che non consente la prosecuzione di alcuna attività: così risponde il Ministero del lavoro all'Inps con nota n. 25/I/006584 del 28 novembre 2006. C'è, poi, il caso dell'interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (art. 17, comma 2, lettere b e c). In linea di massima, il Dicastero del lavoro nel ritenere inammissibile un provvedimento di interdizione dal lavoro a rischio solo parziale, afferma che la disposizione prevede l'interdizione dal lavoro in assenza di altre mansioni confacenti e non in mansioni equivalenti, prevedendo la garanzia dell'intera retribuzione, nel caso in cui le nuove mansioni fossero inferiori o di minore impegno temporale. Partendo dalla previsione dell'art. 1175 c.c. (inesigibilità della prestazione da parte del datore nel caso in cui la stessa sia talmente ridotta), il Ministero ritiene che l'interdizione possa avvenire non soltanto allorquando non esista alcuna mansione alternativa, ma anche quando la mansione alternativa astrattamente reperibile, sia, nel concreto, poco impegnativa. Se la lavoratrice, in presenza delle ipotesi (lettere b e c) appena considerate sia dipendente di più datori di lavoro, il Ministero afferma che «non è preclusa la possibilità di adottare distinti provvedimenti ..., qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni svolte e sulla possibilità di reperire altre mansioni confacenti, porti ad esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro».

Assunzioni nel Meridione: proroga del credito d'imposta. Art. 59

Con una serie di interventi sull'art. 2 della legge n. 106/2011 che aveva convertito, con modificazioni, il D.L. n. 70/2011, proroga di un anno il credito d'imposta pari al 50% del costo salariale per i nuovi assunti a tempo indeterminato. Le agevolazioni riguardano le assunzioni effettuate entro il 14 maggio 2013 in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Il credito d'imposta è utilizzabile entro due anni dall'assunzione (e non tre come era nella precedente versione). La disposizione trova applicazione nei casi in cui i datori di lavoro ubicati nelle aree appena nominate effettuino assunzioni a tempo indeterminato.

Il Legislatore ha fornito la definizione di «svantaggiati»* e di «molto svantaggiati»** cui, alla luce del Regolamento Ce n. 800/2008, trova applicazione l'incentivo fiscale:

* i primi sono coloro che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o, in alternativa, privi di diploma di scuola media superiore o professionale, o che abbiano superato i cinquanta anni di età, o che vivano soli o con una o più persone a carico, od occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna – ivi definito –, o membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite;

** i secondi sono i lavoratori/lavoratrici privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi.

In passato, incentivi analoghi, limitati nel tempo, si erano già avuti. Da ultimo, quello ipotizzato dall'art. 2 (con i commi compresi tra 549 e 548 della legge n. 244/1997), ove il Legislatore aveva istituito per il triennio 2008-2010 un credito d'imposta di 333 euro per ogni nuovo assunto (416 euro se donna) in favore dei datori di lavoro che incrementavano il proprio organico nelle stesse Regioni oggetto dell'attuale provvedimento.

Il beneficio è riconosciuto, sotto forma di credito d'imposta, nella misura pari al 50% dei costi salariali per i ventiquattro mesi successivi all'assunzione (per effetto della modifica contenuta nell'art. 59). Qualora la stessa sia avvenuta anche a tempo parziale, l'incentivo è riconosciuto "pro-quota" avendo quale parametro di riferimento l'orario settimanale massimo previsto dal CCNL.

Il credito d'imposta è calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese ed il numero dei dipendenti con uguale tipologia contrattuale occupati nei dodici mesi precedenti. Per i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale il computo va effettuato "pro-quota" (art. 6 del D.lgs. n. 61/2000). L'incremento va considerato per le società collegate (facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) o controllate (e qui vale la previsione dell'art. 2359 c.c.) al netto delle diminuzioni verificatesi nel gruppo. Se un datore di lavoro ha iniziato l'attività dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 70/2011, ossia il 14 maggio 2011, ogni nuova assunzione a tempo indeterminato (anche parziale e in questo caso vale il principio della proporzionalità) va considerata incremento occupazionale. Il credito d'imposta è utilizzabile in compensazione e non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione per l'Irap: esso va utilizzato entro due anni dalla data dell'assunzione. Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

- se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti la data di assunzione;
- se i posti di lavoro non sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);
- se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla

sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziali, passati in giudicato, di condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970.

Nel caso in cui ricorrano le prime due ipotesi sopradescritte i datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto". Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato *ex lege* come «credito prededucibile». Per quel che riguarda la terza ipotesi, invece, il Legislatore afferma che a partire dalla data del definitivo accertamento delle violazioni, decorrono i termini per il recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi legali e delle relative sanzioni. Il possesso del DURC ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il "godimento" del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorquando si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità. Il Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della legge n. 183/2011, che la Conferenza Stato-Regioni e Province autonome, raggiungano un accordo da trasferire, immediatamente, nel decreto di natura regolamentare con il quale verranno stabilite sia le modalità di finanziamento che i limiti garantiti da ciascuna Regione interessata. Parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

Incentivi alle assunzioni: la bussola per le donne e le categorie a rischio di esclusione sociale

La recente normativa, contenuta nella legge n. 183/ 2011, c.d. «legge di stabilità»,

Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento

Il contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è un contratto di lavoro diretto a realizzare con un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie:

- a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi, secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54. La disposizione è stata cambiata da poco tempo: sicuramente, chiarimenti amministrativi interverranno per esplicitare se il riferimento ad un impiego regolarmente retribuito possa riguardare, al di là della subordinazione, anche rapporti di lavoro a contenuto autonomo e se, ad esempio, una prestazione di lavoro accessorio remunerata attraverso i voucher, o una di «lavoro intermittente» possano essere equiparate «all'impiego non regolarmente retribuito» (ad avviso di chi scrive, atteso che si tratta di attività estremamente episodiche). Andrà chiarito se nella dizione normativa che fa**

riferimento all'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, possano rientrare anche le donne che in tale arco temporale hanno ricevuto una retribuzione ben al di sotto dei minimi contrattuali;

- f) persone affette da grave handicap mentale, fisico o psichico, il cui grado di invalidità sia superiore al 45%, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro con la risposta ad un interpello n. 17/2008. Va ricordato come, in assenza di una delle caratteristiche soggettive appena evidenziate, non è possibile parlare di «contratto di inserimento»: ciò comporta per il Ministero del lavoro, secondo l'indirizzo espresso con la risposta n. 20 del 16 giugno 2008 ad uno specifico interpello, la necessità che, in sede ispettiva, tale tipologia sia ricondotta *ab initio* ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Incentivi di natura contributiva

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate.

Diverso è il discorso per le donne di qualsiasi età individuate dalla lettera e) del comma 1, dell'art. 54. In assenza del decreto ministeriale (che ha natura «dichiarativa», secondo la risposta fornita dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 1/2007) e che, ogni anno, individua le zone per le quali in virtù delle condizioni è possibile una agevolazione totale della contribuzione), l'Inps, con circolare n. 74/2006 ha affermato che, in via provvisoria, è possibile stipulare contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale, applicando l'agevolazione del 25% (che non dà problemi a livello comunitario) in maniera generalizzata ed uniforme.

L'ultima parte dell'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011, rendendosi conto che occorreva "sanare" un buco relativo agli anni trascorsi, ha affermato che per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 le aree geografiche interessate all'abbattimento contributivo sono individuate con D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia da adottarsi entro trenta giorni (ma il termine, viste le esperienze del passato, si deve intendere ordinario) dalla entrata in vigore della norma, fissata al 1° gennaio 2012.

LAVORATORI – LAVORATRICI CHE USUFRUISCONO DI TRATTAMENTO INTEGRATIVO IN DEROGA

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità

L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.lgs. n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno all'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 151/2001). Se il datore di lavoro si è rivolto ad un'Agenzia di lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l'impresa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 151/2001). La norma consente anche di assumere con contratto a termine di natura subordinata anche se la persona da sostituire è una lavoratrice autonoma (esercenti attività commerciali, artigiane, coltivatrici dirette, ecc) assente per maternità Il limite numerico si calcola così : la norma fa sì che siano compresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti es.

malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati “pro-quota” (art. 6 del D.lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.). Se, durante il periodo di godimento, la lavoratrice assente “muta” il titolo della sua assenza (ad esempio, da maternità a ferie, senza alcuna soluzione di continuità) il Ministero del lavoro, con la risposta all’interpello n. 36 del 1° settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell’assenza per maternità.

IRAP INCENTIVO DI NATURA FISCALE

ART. 22, COMMA 7, DELLA LEGGE N. 183/2011

Con l’art. 2 del D.L. n. 201/2011 si è ulteriormente intervenuti in materia prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, cosa estremamente apprezzata sotto l’aspetto della politica occupazionale, atteso che si tratta di categorie che, oggettivamente, per una serie di motivi diversi tra di loro, hanno difficoltà di inserimento in pianta stabile nel mondo produttivo, vista l’attuale congiuntura economica e la presenza di tipologie contrattuali a tempo e “precarie”. La norma stabilisce (comma 1) che a far data dal periodo d’imposta in corso al 31 dicembre 2012, ogni datore di lavoro possa ammettere in deduzione un importo pari all’Irap determinata secondo gli articoli 5, 5-bis, 6, 7 e 8 del D.lgs. n. 446/1997, concernente la quota imponibile delle spese del personale dipendente ed assimilato al netto delle deduzioni spettanti ex art. 11, comma 1 lettera a), 1-bis, 4 e 4-bis.

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, salvo intese, il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro. Si tratta di una riforma lungamente attesa dal Paese, fortemente auspicata dall’Europa, e per questo discussa con le Parti Sociali con l’intento di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace cioè di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, di stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, oltre che di tutelare l’occupazione e l’occupabilità dei cittadini. Il disegno di legge è il frutto del confronto con le parti sociali. Ne emerge una proposta articolata che, una volta a regime, introdurrà cambiamenti importanti, così sintetizzabili:

1. Favorirà, anzitutto, **la distribuzione più equa delle tutele dell’impiego**, contenendo i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent’anni e adeguando all’attuale contesto economico la disciplina del licenziamento individuale;
2. Renderà più efficiente, coerente ed equo l’assetto degli **ammortizzatori sociali** e delle relative politiche attive;
3. Introdurrà **elementi di premialità** per l’instaurazione di **rapporti di lavoro più stabili**;
4. Favorirà, infine, il **contrasto più incisivo agli usi elusivi degli obblighi contributivi e fiscali** degli istituti contrattuali.

Per ottenere questi risultati, il disegno di legge individua alcune macro-aree di intervento, 7 in tutto. Sono coinvolti gli istituti contrattuali, le tutele dei lavoratori nel caso di licenziamento illegittimo, la flessibilità e le coperture assicurative, i fondi di solidarietà, l’equità di genere e le politiche attive. Di seguito, in sintesi, le novità più importanti:

1. La prima area riguarda gli **istituti contrattuali** esistenti. Con la riforma se ne preservano gli usi virtuosi, limitano quelli impropri. Il nuovo impianto del mercato delle professioni attribuisce massimo valore all'apprendistato – inteso nelle sue varie formulazioni e platee – che diviene il “trampolino di lancio” verso la maturazione professionale dei lavoratori. È un punto sul quale tutte le parti coinvolte nella concertazione si sono trovate d'accordo.

È per questo motivo che la riforma insiste fortemente sul valore formativo.

2. La seconda area di intervento riguarda le **tutele del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo**. Si prevede inoltre che il diritto alla reintegrazione nel posto del lavoro debba essere disposto dal giudice nel caso di licenziamenti discriminatori o in alcuni casi di infondatezza del licenziamento disciplinare. Negli altri casi, tra cui il licenziamento per motivi economici, il datore di lavoro può essere condannato solo al pagamento di un'indennità. Particolare attenzione è riservata all'intento di evitare abusi. È prevista, infine, l'introduzione di un rito procedurale abbreviato per le controversie in materia di licenziamenti, che ridurrà ulteriormente i costi indiretti del licenziamento.

3. La terza area riguarda il **Fondo di solidarietà per la tutela dei lavoratori nei settori non coperti da Cassa Integrazione Straordinaria**. La riforma prevede la salvaguardia e l'estensione della Cassa integrazione guadagni: un importante istituto assicurativo che ha permesso alle imprese italiane di affrontare la crisi meglio che in altri Paesi. L'istituto, infatti, offre un'integrazione salariale in caso di riduzione dell'orario di lavoro durante una congiuntura sfavorevole, consentendo di adeguare rapidamente l'orario di lavoro al calo di domanda, preservando però i singoli rapporti di lavoro e il loro contenuto di professionalità e di investimento. Allo stesso tempo, si potenzia l'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione estendendone l'accesso ai più giovani, a coloro che sono da poco entrati nel mercato del lavoro e alle tipologie d'impiego attualmente escluse (ad esempio quella degli apprendisti).

4. La quarta area è quella della tutela dei **lavoratori anziani**. La riforma crea una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro. A tal fine è prevista la facoltà per le aziende di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati a incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

5. La quinta area è quella dell'**equità di genere**. Oggi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro risulta ancora limitata rispetto a quella degli uomini. Il divario risulta particolarmente ampio nel Mezzogiorno e tra le fasce meno qualificate è presente anche tra le fasce qualificate e di vertice (ad oggi, infatti, anche le giovani laureate trovano lavoro meno frequentemente dei colleghi maschi). Per diminuire questo divario la riforma interviene su quattro ambiti. Il primo è l'introduzione (a favore di tutti i lavoratori, per quanto il fenomeno riguardi prevalentemente le lavoratrici) di norme di contrasto alla pratica delle cosiddette “dimissioni in bianco”, con modalità semplificate e senza oneri per il datore di lavoro e il lavoratore e il rafforzamento (con l'estensione sino a tre anni di età del bambino) del regime della convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri. Il secondo ambito mira a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli. Viene quindi introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Il terzo ambito riguarda il potenziamento dell'accesso delle donne alle posizioni di vertice. Si approva il regolamento che definisce termini e modalità di attuazione della disciplina delle cd “quote rosa” alle società controllate da pubbliche amministrazioni.

In questo ambito “di genere” noi stiamo facendo la nostra parte sviluppando strumenti concreti).

- Il Collegato lavoro (legge 4 novembre 2010n. 183) all'articolo 46 prevede la delega per la riforma degli ammortizzatori sociali. Il Governo con i suoi provvedimenti sia in materia di riforma del lavoro che di legge di stabilità sta promuovendo atti necessari: peraltro vi è una base bipartisan molto utile in questa fase politica e per l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri articolati che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere. In questo contesto valorizziamo e sviluppiamo l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro/famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali: è una batteria di strumenti di politica attiva che anche Confcommercio ha sottoscritto e quindi diamo una accelerata a questo accordo.
- La legge di stabilità contiene incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: mandiamola a regime al più presto. Le Regioni possono escludere dalla base imponibile dell'Irap nella voce riguardante il costo del lavoro, gli importi corrispondenti alla retribuzione legata alla produttività (di cui è prevista una detassazione e decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili estendiamo un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova occupazione femminile, (limitatamente a talune Regioni svantaggiate e in via sperimentale) e incentiviamo le aziende ad applicare strumenti di conciliazione lavorativa e familiare per maggiore flessibilità organizzativa e maggiore produttività.
- La Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro che i Ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità in collaborazione con la Rete delle consigliere, Sodalitas e importanti realtà associative come, Aidda, Ucid, Impronta Etica e successivamente sottoscritta da numerose aziende, rappresenta un importante strumento di politiche attive che proprio in questi giorni ha visto l'adesione a livello internazionale di importantissimi gruppi ed ha una valenza straordinaria anche a livello EU. Ci auguriamo che in iniziative come questa si riprenda il cammino della condivisione e della partecipazione della implementazione della Carta
- Il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile ha dato il compito all'Ufficio nazionale della Consigliera di parità di attivare l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione per monitorare le nuove prassi in materia di politiche attive e di conciliazione. L'Osservatorio in osservanza all'Avviso comune sottoscritto dalle parti sociali dal 2011 sta raccogliendo e catalogando una robusta articolata, e dettagliata documentazione con l'aiuto fondamentale delle parti sociali e delle direzioni provinciali del lavoro. Ci attendiamo di continuare la collaborazione e anzi cogliamo l'occasione per sollecitare la reciproca attenzione per divulgare e implementare strumenti condivisi per rafforzare la produttività e la flessibilità sui luoghi di lavoro e sostenere così l'occupabilità femminile. Peraltro proprio il salario di produttività con le sue agevolazioni previste sia per le aziende che per le lavoratrici e lavoratori è una leva fondamentale per sviluppare politiche di conciliazione e quindi maggiore flessibilità produttiva.
- Il Paese ha un ricco ventaglio di esperienze di welfare aziendale di tutele e prestazioni come ha sottolineato anche il Presidente Napolitano l'8 marzo. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi. Nell'ambito del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche il pareggio di bilancio nel 2013, immaginiamo forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi di sussidiarietà incentrati nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione alle soluzioni dei problemi di conciliazione.

Su tutto ciò noi lavoriamo concretamente.

6. La **sesta area** di intervento della riforma del lavoro del governo riguarda la **attivazione del soggetto che cerca lavoro**, in quanto mai occupato, espulso o soprattutto beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione

- ✓ **qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro**
- ✓ **formazione nel continuo dei lavoratori**
- ✓ **riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento**
- ✓ **collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità**

Si creano inoltre, attraverso le politiche attive, **canali di convergenza tra l'offerta di lavoro** (nuova o connessa a perdita del posto di lavoro) e **la domanda** (valutazione dei fabbisogni delle imprese e coerenza dei percorsi formativi dei lavoratori e delle professionalità disponibili), in un'ottica di facilitazione del punto di incontro tra chi offre lavoro e chi lo domanda. Gli interventi di attivazione devono sottendere un patto di mutua responsabilità/obbligazione tra enti che offrono servizi per il lavoro, lavoratori, datori di lavoro. La presenza nel mercato del lavoro di intermediari privati professionali modifica la ragion d'essere dell'intervento pubblico nei processi di intermediazione, la cui finalità non può che diventare quella di intervenire prioritariamente nei confronti di soggetti deboli ed a rischio di emarginazione. Il perseguimento di una tale finalità diviene inoltre possibile non solo mediante un intervento diretto, ma anche tramite l'acquisizione di servizi da *providers* privati. La presenza d'un regime di sussidi di disoccupazione rafforza la necessità di tener conto d'una finalità particolare dell'intervento pubblico: al generico "aiuto" ai soggetti deboli ed a rischio di emarginazione si aggiunge infatti l'esigenza di contrastare abusi e disincentivi connessi con l'operare dei sussidi. Questa esigenza implica che in molti casi non ci si limiterà a "mettere a disposizione" servizi (che altrimenti la logica di mercato potrebbe non fornire o non fornire a tutti a condizioni adeguate), ma si arriverà a voler "imporre" determinati interventi concreti, in una logica tutoria e di prevenzione, rispetto a possibili abusi e derive di emarginazione (attivazione o *mutual obligation*).

In tale contesto, è necessario identificare i target su cui impostare le azioni:

- giovani al primo ingresso (per i quali l'azione prioritaria qualifica la formazione all'interno del contratto di apprendistato)
- lavoratori già inseriti o sospesi in via temporanea (occorre valutare ruolo e attività dei Fondi Interprofessionali per allargare la loro capacità di intervento e per rafforzare il loro ruolo nella sinergia tra politiche attive e politiche passive nonché sulla qualità della loro offerta formativa permanente)
- lavoratori espulsi o da ricollocare (è necessario evitare che i lavoratori sospesi per lungo tempo od espulsi siano progressivamente disconnessi dal mercato del lavoro e accrescano bacini di disoccupazione di lunga durata. Si devono porre, in particolare nei processi di ristrutturazione, specifici impegni - da inserire eventualmente all'interno di accordi di accesso a politiche passive- a carico delle Parti Sociali per il reimpiego di questi lavoratori, attraverso azioni di riqualificazione e di accesso a nuove opportunità di occupazione.
- soggetti con caratteristiche di difficile occupabilità e inattivi (occorre delimitare il target, prevederne il censimento e creare aree di accesso ai servizi del lavoro specifiche, rafforzando la rete di orientamento e di servizi per il loro inserimento nel mercato del lavoro e promuovendo politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Roma, 5 Aprile 2012

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di Parità

Bussola per la riforma in itinere

di Alessandra Servidori

Siamo di fronte, ad una riforma che, seppure con alcuni inevitabili limiti, è utile perché affronta e avvia a soluzione nella giusta direzione i nodi storici del nostro mercato del lavoro, da anni oggetto di contrapposizioni frontali sul piano sociale: la regolazione della flessibilità nell'accesso al lavoro e in rapporto al suo rischio-abuso, il dualismo degli ammortizzatori sociali tra inclusi ed esclusi, il tema della flessibilità in uscita indicato (a torto) in sede internazionale come il problema principale del nostro mercato del lavoro. Si deve prima di tutto considerare il contesto difficile in cui essa è maturata e i vincoli che ne hanno severamente condizionato l'esito: le risorse molto limitate, il clima emergenziale aggravato dalla caduta in recessione dell'economia, il complicato rapporto tra il Governo "tecnico" e la non meno complicata concertazione con le parti sociali, le organizzazioni sindacali diffidenti dopo aver subito una pesantissima riforma previdenziale e le organizzazioni datoriali alle prese con un alto grado di difficili confronti interni.

Questi vincoli accompagneranno anche il dibattito parlamentare e un'intelligente azione di miglioramento sui provvedimenti più controversi può essere portata avanti solo a partire dalla condivisione della necessità di salvaguardia dell'equilibrio raggiunto.

Ma vediamo le parti maggiormente espressive. La riforma ha cercato di affermare principi di innovazione significativi sui temi della flessibilità in entrata e in uscita e degli ammortizzatori sociali nonché sugli elementi relativi al potenziamento dei congedi parentali e al controllo sulle dimissioni.

Flessibilità in entrata e tipologie contrattuali

Relativamente alla flessibilità in entrata e alle tipologie contrattuali, l'apprendistato è diventato il canale privilegiato per l'ingresso al lavoro dei giovani e si tende a favorire, sempre attraverso l'incentivazione contributiva, il re-impiego degli *over 50* e delle donne. Si realizza in questo modo un sostegno alle imprese per le nuove assunzioni concentrato in modo esclusivo sulle tipologie contrattuali tendenzialmente stabili. L'obiettivo è quello di invertire una tendenza (accentuata negli ultimi anni dalle incertezze derivanti dalla crisi economica) che vede una prevalenza assoluta nelle assunzioni dei contratti temporanei di breve durata. Le tipologie contrattuali flessibili non vengono cancellate ma sottoposte a maggiori vincoli con due obiettivi. Le tipologie più utilizzate (contratti a termine e somministrazione) vengono confermate e nel caso dei contratti a termine si cerca di indirizzarli, con un meccanismo di variazione del costo, dopo un periodo di utilizzo iniziale verso la stabilizzazione. Le tipologie che maggiormente sono state fonte di abusi e utilizzo irregolare in questi anni vengono sottoposte a maggiori vincoli normativi con l'intento di ricondurle ad un uso più appropriato: si tratta del lavoro intermittente, delle associazioni in partecipazione, delle "false" partite Iva e dei tirocini/stage, dove si prevede una delega, che va esercitata in accordo con le Regioni.

Il lavoro a progetto viene apertamente indirizzato verso attività a contenuto professionale medio-alto come è giusto che sia per un rapporto di lavoro con caratteristiche spiccate di autonomia, e se ne prevede la parificazione contributiva con il lavoro dipendente per assicurarne una analoga tutela sociale (da migliorare in Parlamento) e per evitare il fenomeno diffuso di *dumping* sui costi. Certo l'intensità e la strumentazione legislativa con cui la riforma ha cercato di affrontare queste tematiche, con la finalità di migliorarne la qualità dell'utilizzo e di impedire gli abusi, purtroppo estesi e diffusi, rappresentano un problema ma il Parlamento probabilmente saprà in modo condiviso

e ragionevole calibrare meglio o ridurre quando sia preclusivo dell'occupabilità l'intensità dei vincoli e si auspica affidi un ruolo più forte alla contrattazione collettiva più adatta per la regolazione della flessibilità rispetto alla norma legislativa.

Flessibilità in uscita

È il tema che ha monopolizzato (e distorto) tutta la fase di confronto tra il Governo e le parti sociali e ancorché abbia trovato in *extremis* un punto di soluzione condiviso tra il Governo e i partiti che lo sostengono continua a generare, per reazione, difficoltà su altri parti della riforma.

Vi sono alcune novità interessanti che possiamo valorizzare. Si introduce, per dare maggior ruolo alle relazioni tra le parti rispetto al contenzioso giudiziario, una procedura preventiva obbligatoria in caso di licenziamento individuale motivato da motivi economici. È un sistema usato con efficacia in Germania, dove è risolutivo in gran parte dei casi senza dover ricorrere al giudice. Ora si potrà attuare anche in Italia e, se interpretato con effettiva volontà di risolvere i problemi temperando le ragioni della tutela sociale con quelle di natura economico-produttiva, potrà sicuramente dare buoni risultati. Allo scopo va resa ancora più forte la procedura preventiva introducendo, in caso di mancata conciliazione la possibilità di ricorso all'arbitrato, con opportune modifiche legislative al recente Collegato Lavoro, rendendo in questo modo completo un canale volontario di soluzione dei problemi alternativo al percorso giudiziario, che resterebbe comunque nella piena disponibilità di scelta del lavoratore in caso di licenziamento.

L'articolo 18 non viene cancellato, viene modificato rendendolo più elastico, affidando al giudice in caso di licenziamenti illegittimi non solo la sanzione del reintegro del lavoratore ma anche l'opzione dell'indennizzo. È una strada per salvaguardare la funzione dell'articolo 18: tutelare i lavoratori in caso di licenziamenti illegittimi.

Ciò cui occorre resistere sono i cambiamenti che snaturino il disegno di legge a proposito della "cattiva flessibilità". Le false partite Iva e le false collaborazioni sono l'essenza della precarietà nel nostro Paese. Troppo a lungo si è confusa questa cattiva flessibilità con la "buona flessibilità" introdotta dalle riforme di Treu e Biagi. La lotta al lavoro nero si fa con i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di somministrazione. Non si può scendere ulteriormente prevedendo contratti che sono ai limiti del lavoro nero. La riforma in discussione è attestata proprio su questo fronte.

Ammortizzatori Sociali

Nell'affrontare la riforma degli ammortizzatori sociali, la grave situazione di emergenza economica, produttiva ed occupazionale ha spinto il Governo, al mantenimento per i prossimi anni degli ammortizzatori sociali in deroga e a introdurre con molta gradualità le trasformazioni degli strumenti di tutela sociale in caso di disoccupazione.

Con il disegno di legge vengono stanziati per i prossimi anni le risorse necessarie ad attraversare questo lungo periodo di crisi, dando in questo modo al mondo del lavoro e al sistema delle imprese una certezza certa dovuta ma non scontata, vista l'emergenza del bilancio dello Stato. La riforma si pone l'obiettivo di costruire un sistema di ammortizzatori sociali maggiormente inclusivi e dinamici. È stato mantenuto l'attuale impianto della cassa integrazione ordinaria, straordinaria, nei contratti di solidarietà sancendo anche per il futuro l'esistenza di un solido ammortizzatore sociale per fronteggiare difficoltà produttive ed economiche senza ricorrere immediatamente ai licenziamenti. È di grande positività che l'obbligo alla tutela venga esteso anche ai settori oggi non coperti dalla Cig attraverso la costituzione per via contrattuale dei Fondi Bilaterali di Solidarietà presso l'Inps con funzioni *erga omnes*. Anche se resta da risolvere in Parlamento il problema di rendere certa

l'estensione anche alle aziende sotto i 15 dipendenti, valorizzando maggiormente la bilateralità contrattuale, è di tutta evidenza che quando la riforma sarà a regime una forte tutela sociale in costanza di rapporto di lavoro sarà uno dei punti di forza di un'economia basata su una matura e condivisa coesione sociale.

A regime cambierà anche la tutela sociale in caso di disoccupazione, con la nuova denominazione della indennità di disoccupazione in Assicurazione Sociale per l'impiego che verrà rafforzata nella copertura pressoché universale, nella durata e nel valore economico, arrivando ad inglobare nel 2017 l'indennità di mobilità. A questo strumento universale si dovranno affiancare Fondi settoriali finalizzati in particolar modo alla protezione sociale dei lavoratori anziani in caso di disoccupazione, generalizzando quanto già avviene da anni in alcuni settori, tra cui si segnala per efficacia il Fondo Esuberi del settore bancario nonché tutte le ottime performance di vari enti bilaterali regionali. A questa nuova funzione potrà e dovrà essere riconvertita, previo accordo tra le parti, l'indennità di mobilità quando avrà esaurito il suo attuale compito nel 2017.

Anche in questo caso il cambiamento non riduce le tutele sociali ma crea le premesse per renderle più dinamiche, affidando con più decisione alle politiche attive per il reimpiego il compito di far permanere per minor tempo possibile i lavoratori negli ammortizzatori sociali e prevedendo strumenti maggiormente mirati nei casi in cui sia più difficile la ricollocazione al lavoro, in particolare quando la disoccupazione coincide con gli ultimi 5 anni di occupazione.

Un punto debole sta nell'incognita relativa alla capacità del sistema di vincere la sfida di passare da politiche di tutela sociale passive a un sistema più attivo e dinamico, centrato su politiche diffuse per il rapido reimpiego delle persone che perdono il lavoro, attraverso iniziative mirate di riqualificazione professionale e con un ruolo più incisivo dei soggetti pubblici e delle Agenzie private in stretto coordinamento operativo tra loro. Questa è la vera sfida che Stato, Regioni e parti sociali sono chiamate ad affrontare nei prossimi anni, per portare finalmente il mercato del lavoro italiano al livello dei migliori standard europei.

Infine di particolare rilievo sono gli interventi previsti alla Sezione I del Capo V volti a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno alla genitorialità, attraverso l'introduzione di misure che consentono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei compiti di cura dei figli.

A tal fine, l'articolo 55 mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188/2007. Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, viene aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire. In alternativa alla convalida, viene prevista la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione del lavoratore o della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge n. 264/1949. Altre modalità semplificate possono, altresì, essere individuate con decreto, non regolamentare, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto, viene previsto che in caso di abuso del foglio in bianco da parte del datore di lavoro sia applicata una sanzione amministrativa, conformemente alle disposizioni della legge n. 689/1981. **Come Consigliera Nazionale di Parità ho chiesto e ottenuto che si presentasse un emendamento perché la convalida delle dimissioni possano essere raccolte anche negli uffici delle Consigliere territoriali di Parità, conformemente**

alla norma che attribuisce loro il ruolo di pubblico ufficiale con potestà antidiscriminatorie sul lavoro.

Inoltre l'articolo 56 del ddl introduce, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, due istituti a sostegno della genitorialità:

- 1) il congedo parentale obbligatorio in favore del padre lavoratore, pari ad un periodo di tempo di 3 giorni, anche continuativi, di astensione dal lavoro, da fruire nei 5 mesi dalla nascita del figlio;
- 2) il servizio di *baby-sitting* in favore della mamma lavoratrice, attraverso la corresponsione di *voucher*, da utilizzare negli 11 mesi successivi al congedo obbligatorio ed in alternativa a quello facoltativo. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, da adottarsi nei 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità esplicative di tali servizi.

Una approvazione sollecita e sostenuta da largo consenso della riforma è necessaria per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e per ridurre le tensioni che si sono da troppo tempo accumulate sui temi della flessibilità e dei licenziamenti. Utile per andare oltre e per concentrare l'attenzione sui temi urgenti del rilancio dello sviluppo e del sostegno all'occupazione, in modo particolare quella giovanile e femminile.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

Giugno 2012 - Pensioni, lavoratrici e lavoratori esodati: cerchiamo di capire insieme leggendo dati, opinioni e cercando soluzioni concrete

di Alessandra Servidori

La questione dei lavoratori e delle lavoratrici esodati ha una sua origine nella riforma delle pensioni, modificata dal governo Monti in una situazione delle finanze statali a gravissimo rischio di collasso, intervenendo su una struttura – la riforma Dini del 1995, quindi 17 anni fa – che allora realizzava un assetto pensionistico sostenibile ma aveva il limite di applicarlo soltanto a chi avesse incominciato a lavorare dopo il 1978, lasciando che le generazioni precedenti continuassero a beneficiare del vecchio assetto, che comportava, e ha comportato, ingenti esborsi da parte dello Stato per mantenere in piedi il bilancio pensionistico dell’Inps. In molti in questi anni hanno avvertito che la grande iniquità di quella differenza di trattamento fra vecchi e giovani andava superata, senza però intervenire. Quella parificazione – atto di equità tra padri e figli – ha dovuto essere compiuta in modo repentino, in una situazione di gravità estrema nella quale la drasticità di mettere in sicurezza il sistema era indispensabile, non solo per noi, ma anche per dare agli osservatori stranieri la percezione immediata e inequivocabile della svolta che il Governo italiano stava imprimendo all’andamento del bilancio statale e in particolare a quello della spesa pensionistica. È utile ricordare che in quella manovra, oltre che l’estensione alla vecchia generazione del sistema “contributivo” di calcolo della pensione per la parte destinata a maturare dal 1° gennaio 2012 (cosa importantissima, che però nessun Governo precedente aveva fatto), vi era l’abolizione della possibilità del “pensionamento di anzianità”, cioè del pensionamento basato sul solo requisito contributivo, che prescindeva dal requisito di età anagrafica. L’importanza di questa misura è enorme: ancora nel corso del 2011 gli italiani che hanno fruito del pensionamento di anzianità (circa due terzi del totale dei pensionati fino a quell’anno) hanno fatto registrare un’età media di ritiro dal lavoro di **58 anni e tre mesi**. Inoltre in quella manovra si operò un brusco aumento dell’età ordinaria del pensionamento di vecchiaia, portata a 67 anni.

Queste misure in materia di pensione di anzianità e di vecchiaia, che hanno applicato le regole già decise nel **1995 dalla riforma Dini** per le nuove generazioni anche a quelle dei cinquantenni e sessantenni e ha sanato una situazione insostenibile secondo la quale con 60 anni di età e 37 o 38 anni di contribuzione un lavoratore si fosse “guadagnato il diritto” alla pensione. Infatti se si considera che a 60 anni gli italiani hanno un’attesa media di vita di 23 anni se uomini, 24 se donne, è facile convincersi dell’insostenibilità della vecchia regola: come è possibile che 38 anni di contribuzione nella misura del 33% della retribuzione costituiscano un finanziamento sufficiente per una pensione pari a tre quarti o quattro quinti della retribuzione stessa, destinata a durare per 23 o 24 anni? È evidente che questo trattamento pensionistico può stare in piedi soltanto con un cospicuo contributo dello Stato: ed è infatti ciò che è accaduto per tutto il mezzo secolo passato, nel quale lo Stato ha contribuito ogni anno con l’equivalente di molte centinaia di miliardi di euro al pareggio di bilancio dell’Inps. Ma è altrettanto evidente l’iniquità di una spesa sociale dello Stato quasi interamente destinata a consentire il pensionamento a cinquantenni e sessantenni, come se queste fossero le situazioni di maggiore disagio sociale, mentre vengono trascurate quasi del tutto le vere situazioni di bisogno, quali quelle delle famiglie con persone disabili o con anziani non autosufficienti, oppure quelle della **maternità e dell’infanzia prive dell’assistenza essenziale**.

Il risultato di questa riforma è stato che si è bruscamente allontanato il momento del possibile pensionamento per i molti lavoratori di età vicina ai 60 anni che, secondo la vecchia disciplina, erano ormai prossimi a conseguirlo. Va ricordato che per tutti i lavoratori sessantenni che preferiscono continuare a lavorare e a guadagnare il proprio stipendio pieno – e sono molti – la riforma ha

determinato un vantaggio, tanto rilevante per il benessere loro e delle loro famiglie quanto poco considerato nel dibattito in corso su questi temi. Ne sono però anche derivati due ordini di problemi transitori: uno riguarda le imprese che avevano fatto conto di poter prossimamente licenziare per limiti di età uno o più dipendenti sessantenni o vicini a questa età, addetti a mansioni pesanti, e non possono più farlo nei tempi previsti; un altro ordine di problemi riguarda le persone che erano prossime alla pensione e prive di lavoro: soprattutto quelle che lo avevano perso o lasciato da poco tempo proprio perché prossime alla pensione e che hanno visto spostarsi in avanti di qualche anno la possibilità di fruirne.

Il problema dei **lavoratori ultrasessantenni in attività**, addetti a mansioni fisicamente pesanti, oppure comunque poco utili alle imprese da cui dipendono nelle mansioni fin qui svolte, dovrà essere affrontato con alcune possibili soluzioni e misure di cui si sta discutendo come per esempio:

- l'utilizzazione di questi lavoratori in nuove mansioni utili per l'azienda e non pesanti: per esempio in funzione di addestramento e assistenza per i *new entrants*; nel Centro e Nord-Europa il ridisegno delle mansioni per i lavoratori sessantenni costituisce oggetto di servizi specializzati in seno alle imprese maggiori, o di servizi offerti da agenzie specializzate; .
- la coniugazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale con un pensionamento parziale; .
- la trasformazione dei rapporti di lavoro con i sessantenni a tempo parziale, con contribuzione figurativa per la parte corrispondente alla riduzione retributiva e con impegno dell'impresa per l'assunzione di altrettanti giovani apprendisti (secondo un progetto elaborato da Assolombarda, attualmente allo studio del ministero del Lavoro);
- l'attivazione di servizi alle famiglie e alle comunità locali, svolti per mezzo di contratti di collaborazione continuativa, finanziati in parte mediante con il contributo dei soggetti stessi beneficiari dei servizi, in parte da Regioni o Comuni interessati, in parte dalle imprese i cui dipendenti sessantenni potrebbero essere in questo modo reimpiegati nei loro ultimi anni di lavoro (progetto sul quale un gruppo di lavoro da me coordinato sta preparando un progetto operativo e un disegno di legge). Ecc.

La questione dei **lavoratori privi di lavoro e vicini alla pensione alla fine del 2011**, per i quali il pensionamento si è allontanato di qualche anno, si articola in problemi specifici tra loro diversi, a seconda delle diverse possibili situazioni. Possiamo distinguere queste situazioni in due gruppi, a seconda che i lavoratori interessati siano, oppure no, "salvaguardati", cioè possano ottenere il pensionamento secondo le vecchie regole (a norma dell'articolo 24, comma 14, del decreto-legge c.d. "Salva-Italia", 6 dicembre 2011 n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2001 n. 214, o dell'articolo 6, comma 2-ter, del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216, convertito nella legge 24 febbraio 2012 n. 14).

Legendoci i dati forniti dagli Istituti possiamo verificare che i circa 65.000 "salvaguardati", ai quali continuano ad applicarsi le vecchie regole sono: .ss

- **29.050** lavoratori licenziati che alla data del 4 dicembre 2011 godevano del trattamento di **mobilità** (ordinaria o "lunga") in virtù di accordi sindacali sottoscritti in data precedente, con prospettiva di cessazione del trattamento in corrispondenza con l'attivazione della pensione;

- **17.710** lavoratori licenziati che alla data del 4 dicembre 2011 godevano, in virtù di accordi sindacali precedenti, di un trattamento di sostanziale **prepensionamento erogato da fondi di solidarietà** (quale per esempio quello operante nel settore bancario);
- **10.250** lavoratori **autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione** per il raggiungimento del diritto alla pensione con provvedimento Inps precedente al 4 dicembre 2011;
- **6.890** lavoratori che hanno **risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2012 con incentivazione all'esodo** sulla base di accordi individuali o collettivi stipulati prima del 4 dicembre; 2011;
- **1.100** ex-dipendenti pubblici con 35 anni di anzianità ed **esonero quinquennale** dal servizio, o in **congedo biennale straordinario**;

A differenza dei “salvaguardati”, che sono individuati con precisione dalle norme sopra richiamate, quello dei “non salvaguardati” costituisce un insieme aperto, che potrebbe anche ricomprendere tutti coloro che hanno incominciato a lavorare prima del 1978, si trovano attualmente senza lavoro e si sono visti ritardare la data del pensionamento per effetto della riforma del dicembre 2011. **Qualsiasi delimitazione di questa categoria è arbitraria, non essendovi alcuna norma a cui si possa fare riferimento per determinarne i confini: questo è il motivo per cui negli ultimi mesi sono circolate in proposito le stime più disparate. Si è parlato in proposito di oltre 300.000 persone.** Per altro è evidente che “salvaguardare” tutti coloro che potrebbero essere ricompresi in questa categoria equivarrebbe a svuotare la riforma.

Per impostare un ragionamento si possono individuare alcune categorie di persone i cui programmi legati a una prospettiva di pensionamento a breve termine sono stati modificati dalla riforma del dicembre 2011:

- lavoratori nati nel 1952 o negli anni immediatamente successivi e attualmente **non al lavoro da un tempo rilevante**, che però alla fine del 2011 avevano raggiunto il requisito minimo di 20 anni di contribuzione per la pensione di vecchiaia, ma non ancora l'età minima o l'ammontare minimo di contribuzione per la pensione di vecchiaia, i quali pertanto con le vecchie regole avrebbero potuto aspirare al pensionamento entro il 2014 o il 2015; tra questi, secondo l'Inps ci sarebbero **173.100 lavoratori con più di 53 anni**, il cui rapporto di lavoro è cessato tra il 2009 e il 2011 per cause diverse: licenziamento, dimissioni spontanee o risoluzione consensuale incentivata (si stima che alla fine del 2011 più di due terzi di questi fossero disoccupati già da oltre un anno);
- **24.500 lavoratori** per i quali un accordo individuale o collettivo stipulato prima del 4 dicembre 2011, con o senza il sostegno di un fondo di solidarietà categoriale, avrebbe previsto la **cessazione del rapporto di lavoro in data successiva al 31 dicembre 2011** (in

corrispondenza con il previsto pensionamento secondo le vecchie regole); alcuni di questi hanno cessato di lavorare nei primi mesi del 2012 e maturano i requisiti per la pensione secondo le vecchie regole nel 2013, altri invece sono ancora al lavoro, essendo prevista la cessazione del rapporto in un futuro prossimo, ma in alcuni casi anche fra due o persino tre anni;

- **122.750 lavoratori autorizzati ai versamenti volontari** per raggiungere il requisito minimo per la pensione di vecchiaia, non rientranti nel requisito posto dall'art. 24, comma 14 del d.l. n. 201/2011 – perché raggiungeranno la contribuzione e/o età minima necessarie dopo la fine del 2013 –, i quali secondo le vecchie regole avrebbero potuto aspirare a ottenere la pensione di vecchiaia prima dei 67 anni;
- **3.180 dipendenti pubblici beneficiari del congedo straordinario per l'assistenza a figli disabili**, che con le vecchie norme avrebbero potuto aspirare al pensionamento nei prossimi anni, mentre con le nuove dovranno attenderlo più a lungo .

Va osservato come la maggior parte dei casi di “non salvaguardati” riguardi lavoratori che, secondo le vecchie regole, non avrebbero comunque ottenuto la pensione prima del 2014 o del 2015; rientrano invece tra i “salvaguardati” quasi tutti coloro che la avrebbero invece ottenuta nel 2012 o 2013. Per questi casi, dunque, può essere sensato rinviare la questione al prossimo anno, per affrontarla quando si conosceranno meglio i dati rilevanti per la soluzione, concernenti le condizioni della finanza pubblica e quelle del mercato del lavoro.

Occorrerà, poi, individuare fra i circa 320.000 casi sopra classificati le situazioni particolari di confine per le quali si giustifica una deroga alle nuove norme e quelle che – pur non rientrando fra le prime – giustificano comunque un intervento speciale di sostegno del reddito. Per esempio, è evidente che – se non vogliamo rimangiarcì la riforma – la maggior parte di quei 173.000 lavoratori devono essere aiutati non a ritirarsi in pensione, ma a rimanere attivi nel mercato del lavoro. E lo stesso vale almeno per quelli tra i 122.000 autorizzati alla contribuzione volontaria che matureranno il diritto alla pensione fra due o più anni. Comunque, sarebbe auspicabile nei casi individuati trovare la soluzione che non debba consistere in una deroga alla nuova disciplina pensionistica. Semmai potrebbe consistere in una norma speciale che estenda il trattamento di disoccupazione, nei limiti delle disponibilità finanziarie, e al tempo stesso istituisca alcuni forti incentivi all'ingaggio di queste persone: per esempio con esenzioni contributive, sgravi fiscali, una disciplina speciale che consenta un periodo di prova fino a un anno nel rapporto di lavoro dipendente, e che agevoli la costituzione di rapporti genuini di collaborazione autonoma continuativa con le amministrazioni locali, dove ne ricorrano gli elementi essenziali. **Vi è una offerta di lavoro maturo che può incontrare la domanda potenziale, soprattutto nel settore dei servizi alle famiglie e alle comunità. La nuova cultura del lavoro di cui il Paese ha urgente bisogno deve liberarsi dall'idea che per un sessantenne trovare un lavoro, anche magari a part-time, sia impossibile. Desidero solo ricordare che, nel corso del 2011 i contratti di lavoro denunciati agli uffici del lavoro sono stati oltre 10 milioni di cui un quinto a tempo indeterminato.**

Alessandra Servidori

Giugno 2012

Interventi della Consigliera nazionale di Parità

Aprile 2012 - Intervento - Croce Rossa Italiana

di Alessandra Servidori

Coerentemente come è la scelta che mi accompagna nell'esercizio del ruolo affidatomi di Consigliera Nazionale di Parità, mi corre l'obbligo di sottolineare che dalla parte delle donne e del lavoro, vi sono adempimenti già previsti nella legislazione vigente, da attuare, che hanno nel Governo una grande attenzione anche nella predisposizione delle linee del PNR (Piano di Riforma Nazionale) quale adempimento annuale, e soprattutto che sono stati illustrati, in parte, dal Ministro Fornero nella sua programmazione in materia di politiche di pari opportunità nella audizione al Senato e alla Camera il 24 gennaio scorso e che peraltro ritroviamo confermate nella recente riforma del mercato del lavoro in discussione in parlamento.

Il tutto è fondamentale agirlo in dimensione di politiche attive anche antidiscriminatorie.

Non solo la normativa, contenuta nella legge n. 183/ 2011, c.d. «legge di stabilità», prevede, tra le altre cose, una serie di incentivi finalizzati a favorire la l'occupabilità sia giovanile che femminile e la ricollocazione del personale in esubero. Ma anche il d.lgs. n. 167/2011 (il c.d. «Testo Unico dell'apprendistato») sostiene un nuovo incentivo in favore dei lavoratori in mobilità quindi anche delle donne che possono essere assunti con contratto di apprendistato, con possibili vantaggi economici e normativi per i datori di lavoro.

Ma occupiamoci dell'aspetto femminile.

Il Governo con i suoi provvedimenti sia in materia di riforma del lavoro che di legge di stabilità sta promuovendo atti necessari che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere. In questo contesto stiamo valorizzando l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro/famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali : è una batteria di strumenti di politica attiva che trovano nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione della Consigliera di parità una ricca raccolta di accordi e nuove prassi in materia di flessibilità e produttività lavorativa. Per divulgare e implementare strumenti condivisi per rafforzare la produttività e la flessibilità sui luoghi di lavoro e sostenere così l'occupabilità femminile, il salario di produttività con le sue agevolazioni previste sia per le aziende che per le lavoratrici e lavoratori è una leva fondamentale per sviluppare politiche di conciliazione e quindi maggiore flessibilità produttiva.

La Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro che i Ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità in collaborazione con la Rete delle consigliere, Sodalitas e importanti realtà associative come Aidda, Ucid, Impronta Etica e successivamente sottoscritta da numerose aziende, rappresenta un importante strumento di politiche attive dando ai suoi dieci punti (che coincidono con gli strumenti dell'avviso comune punti) una aggregazione tra le parti sociali che portano beneficio alle imprese e alle lavoratrici.

Tra gli obiettivi del decreto "Salva Italia" che peraltro valorizzano il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile e i provvedimenti assunti dal precedente Governo, rimane quello di incentivare l'occupazione femminile. In sintesi, gli interventi previsti dalla Manovra per rilanciare il lavoro femminile:

- **Sgravi Fiscali.** Sono stati introdotti **sgravi dell'Irap** (Imposta regionale sulle attività produttive) per le imprese che assumeranno donne (oltre che giovani sotto i 35 anni) a tempo indeterminato. Queste imprese avranno la possibilità di dedurre 10.600 euro per ogni nuova lavoratrice di sesso femminile. La cifra sale a 15.200 al Sud. E' un provvedimento che incide sulla domanda di lavoro da parte delle imprese.
- **Irap Incentivo di natura fiscale**
L'art. 22, comma 7, della legge n. 183/2011 prevede un incentivo di natura fiscale che ogni Regione potrebbe attuare a partire dal 2012, strettamente correlato alla contrattazione collettiva territoriale od aziendale finalizzata alla produttività, alla qualità ed al miglioramento del servizio. **Con l'art. 2 del D.L. n. 201/2011 si è ulteriormente intervenuti in materia prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età.**
- **Contratti di apprendistato.** I datori di lavoro con più di 9 dipendenti che assumano da gennaio 2012 a dicembre 2016 manodopera femminile avranno uno sgravio contributivo del 100% per un periodo di tre anni, del 10% dal terzo anno in avanti.
- **Contratti di inserimento.** È riconosciuto un contributo a tutti i datori di lavoro che favoriscono il lavoro femminile, stipulando contratti con lavoratrici di qualunque età purché prive di un impiego da almeno sei mesi e che risiedano in territori con tasso di disoccupazione superiore al 20% e che superi di 10 punti quello maschile.
- **Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile.**
- **Incentivi di natura economica**
Tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere inquadrati *in deminutio* fino a due livelli inferiori a quello previsto in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori. Il sotto inquadramento **non trova applicazione per le lavoratrici sopra indicate(lettera e. dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/ 2003, salvo che non si rinvenga una diversa previsione nella contrattazione nazionale o territoriale.**
- **Incentivi di natura contributiva**
Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni - art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate e per le donne di qualsiasi età.
- **Lavoratori/lavoratrici disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi** L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per trentasei mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno ventiquattro mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo.

L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi: **in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità, cosa che comporta "lo spostamento" in avanti della fruizione.**

- **Assunzione a tempo indeterminato di lavoratori-lavoratrici in mobilità** L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica. **Il Ministero del lavoro, con una nota risalente al 1999, condivisa dall'Inps, ha ritenuto che in caso di maternità con relativa sospensione del rapporto, il datore di lavoro abbia diritto ad usufruire dei benefici contributivi, cosa che comporta il differimento degli stessi per un periodo uguale a quello della sospensione.**
- **Lavoratori-lavoratrici che usufruiscono di trattamento integrativo in deroga.**
- **Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità.** L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del d.lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del d.lgs. n. 151/2001.
- **Fondo per il finanziamento.** La legge n. 214 del 22 dicembre 2011 –art 24 comma 26 ha istituito presso il ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali il "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne". Il finanziamento sarà effettuato in diverse *tranches*, distribuite nell'arco temporale 2012-2015. Quest'anno saranno apportati 200 milioni di Euro di risorse, mentre per ognuno degli anni 2013 e 2014 la somma sarà di 300 milioni di Euro. Per l'anno 2015 l'ammontare sarà pari a 240 milioni di Euro. Con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità istitutive del predetto Fondo.
- **Astensione anticipata dal lavoro per lavoratrici in stato interessante.** Si semplifica la procedura per avviare l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato interessante. A partire dal 1° aprile 2012 saranno la Direzione territoriale del lavoro e la Asl a disporre l'interdizione. Quest'ultima si applicherà in tre ipotesi:
 - a. Per il **periodo precedente al parto**;
 - b. Per uno o più periodi nel caso di **gravi complicanze della gravidanza** o di **persistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - c. quando le **condizioni di lavoro ambientali** siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Molto interessante è la parte ,in via di definizione,del ddl del Governo di riforma del mercato del lavoro dedicato all'occupabilità femminile soprattutto in dimensione proprio antidiscriminatoria,.

Infatti nel **Capo V Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro**

Art. 55

(*Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco*) si prevede:

1. Il comma 4 dell'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all’articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”.

Segue comma 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 omissis

Art. 56 (Sostegno alla genitorialità)

1. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all’interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi,omissis

Segue b, art 2 a, b, art. 3 omissis

In buona sostanza queste sono le principali novità introdotte in materia di sostegno all’occupabilità femminile, vero è che alle parti sociali e alle consigliere di parità spetta in collaborazione con gli enti locali e le parti sociali l’impegno di far conoscere e applicare in un vero meccanismo di mainstreaming interistituzionale di genere ovvero gestione della conoscenza in quanto elementi strategici che fanno parte del processo di miglioramento ed innovazione e di governance del mercato del lavoro femminile.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

12 giugno 2012 – Corte dei Conti, Ruolo della Consigliera nazionale di parità nelle politiche del lavoro pubblico e privato

Intervento al Corso di formazione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ad un anno dalla sua costituzione

Alessandra Servidori

1. Il ruolo della Consigliera di Parità ha assunto negli ultimi tempi una importanza consistente data l'evoluzione della norma sia a livello internazionale che nazionale. Proprio ieri come Ufficio Nazionale, quale unico organismo collegiale comunitario riconosciuto in ambito europeo, abbiamo partecipato alla riunione a Brussels dell'Equality Bodies durante la quale abbiamo trattato a fondo la questione dei provvedimenti ritenuti importanti dalla CE per raggiungere parità retributiva e salariale entro il 2016, secondo la Direttiva. Naturalmente noi abbiamo avanzato proposte concrete per intervenire nel mercato del lavoro essendo la questione di importanza strategica per le politiche di pari opportunità, peraltro in capo al Ministro Fornero che coniuga con il suo dicastero politiche del lavoro, sociali e di pari opportunità ben incardinate nei recenti provvedimenti assunti dal Governo o comunque in itinere nel progetto di riforma in valutazione in questo periodo nei due rami del parlamento.

2. Le politiche di pari opportunità sia nel lavoro privato che nel lavoro pubblico hanno avuto una accelerazione negli ultimi due anni a seguito di riforme che hanno introdotto norme di rafforzamento della legislazione paritaria. A cominciare dalla d.lgs. 150 del 2009 al d.lgs. 183/2010, alla legge 39 del 7 aprile 2011 che ha modificato il 196 del 2009 e che ha adottato nelle politiche economiche degli stati il bilancio di genere, il decreto 119 del luglio 2011 che ha riordinato la materia dei congedi, aspettative permessi, la legge di stabilità n. 183 del 2011 di bilancio pluriennale dello Stato e, naturalmente, il Collegato al lavoro ovvero legge 183/2010 all'art. 21 che ha riordinato la materia degli organismi di PO nella PA istituendo i CUG per non parlare, ma era antecedente, del d.lgs. 2006/198 Codice delle pari opportunità.

3. Qui appunto inizia la collaborazione stretta con la PA che a norma dell'art. 48 d.lgs. 198/2006, sentita la Consigliera di Parità, dovrebbero (nel predisporre il Piano triennale di azioni positive) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle PO e favorire il riequilibrio. La Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale che ha il compito di intervenire per rimuovere o prevenire discriminazioni. Nell'accezione più estesa voi capite che il raggio di azione è ampio e risulta utile a fianco degli altri partner che operano nel mercato del lavoro/pubblico o privato. Ma vediamo recentemente come abbiamo agito e su cosa stiamo operando.

- ❖ Avendo avuto, per decreto, il compito di promuovere politiche attive in collaborazione con il Dipartimento PA in seguito alle novità introdotte dal 150 abbiamo strutturato – come Ufficio della Consigliera Nazionale e sotto la responsabilità scientifica di chi vi parla – un Corso di formazione per dirigenti per applicare correttamente ciò che previsto nella legge di riforma della PA: prima analizzando compiutamente ciò che è previsto dalla direttiva del 2007 in materia di compiti della Pa (Rapporto annuale) e successivamente in materia delle valutazione delle performance organizzative e individuali, naturalmente abbiamo tenuto conto delle delibere CIVIT che si sono susseguite. Così è stato realizzato un primo corso di

formazione dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità nell'ottobre 2011 per i responsabili OIV dei Ministeri mentre è stato da poco concluso (la settimana scorsa), un corso per i dirigenti OIV degli enti pubblici non economici. A seguito della Delibera CiVIT n. 22/2011 e poi successivamente della 5/6 del 2012 e, non ultima, la n. 1 del 2012 che consegna qualche elemento in più per orientarsi e strutturare secondo schema trasversale la valutazione delle performance di genere nella PA, naturalmente questo secondo corso ci ha permesso insieme ai discenti di approfondire meglio e più a fondo la materia. Un lavoro delicato e sperimentale che ha chiarito con i colleghi delle strutture interessate quanto lavoro, insieme concreto e pragmatico, vi è da impostare e implementare per svolgere il nostro mandato nella PA e per agire a sistema in ottica di pari opportunità. Infatti sui compiti degli OIV e dei CUG si apre una stagione, in collaborazione con le Consigliere di Parità, di forti iniziative che devono svilupparsi in uno schema strutturale e non improvvisato, per dare una impostazione scientifica alla valorizzazione del lavoro delle donne nella PA e per le "Clienti" della PA cioè la popolazione a cui il servizio è rivolto. Noi non parliamo volutamente di certificazione ma di sistema da applicare in capo alla dirigenza della PA, con strumenti per l'uso.

Perché nella impostazione del lavoro di misurazione del "genere" c'è naturalmente una premessa di reimpostazione dell'organizzazione del lavoro, del sistema della rilevazione dei dati sensibili, di applicazione corretta delle norme da agire concretamente, certo anche studiando le suggestioni che le varie scuole di pensiero cattedratiche ci offrono ma soprattutto condividendo insieme alla dirigenza un percorso pragmatico e possibile per identificare gli obiettivi e applicare gli strumenti assumendoci la responsabilità di definirne i criteri. Questo stiamo facendo con non poche soddisfazioni, consapevoli che l'aver studiato e sperimentato con chi deve poi concretamente procedere alla valutazione delle performance, ci consegna una grande responsabilità del *know how* di un modello che nessuno fino ad ora ha agito, poiché è necessario passare dalle parole ai fatti. Infatti sempre in collaborazione con la SSPA, e a cura dell'Ufficio della Consigliera, il 20 di luglio parte il corso sulle PO dedicato ai 180 dirigenti di seconda fascia di tutto il Ministero del lavoro: un impegno grande ma foriero di tante soddisfazioni nel campo della cultura attiva delle politiche di pari opportunità.

- ❖ Così come sarà necessario agire molto e bene sulle novità che ci consegna il TU 81/2008 in materia di prevenzione salute e sicurezza, in quanto prima in Commissione consultiva, ma poi avallata dalla Conferenza Stato Regioni siamo riusciti/e ad impostare nei moduli formativi previsti sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, moduli sulle differenze di genere legate al lavoro. Di questo so che parlerete ma fondamentale, tenuto conto che abbiamo sottoscritto come Ufficio un Protocollo di intesa con INAIL per azioni concrete sui luoghi di lavoro, le iniziative saranno e già ora sono per prevenire e informare sulla salute e sicurezza. A questo proposito abbiamo prodotto insieme a tutte le rappresentanze sindacali e del volontariato un Opuscolo da distribuire sui luoghi di lavoro sulle norme e i su diritti previsti per le/i lavoratrici affette/i da patologie oncologiche e per le loro famiglie, posto che vi sono importanti novità sia nei rinnovi contrattuali sia nelle norme dei permessi. L'Opuscolo è disponibile sul nostro sito: www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale.
- ❖ Ancora. Oggi pomeriggio il Ministro Fornero in INAIL insieme al Presidente sottoscriveranno la CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO: un semplice documento di impegni che in dieci punti elenca le azioni concrete che l'azienda si impegna a sviluppare (almeno una!) che va dalla formazione allo sviluppo della conciliazione alla progressione di carriera alla salute. È una carta che ha avuto una adesione straordinaria da

parte di aziende pubbliche (Regioni e Province, Comuni) e private: dalle FS a grandi gruppi come L'Oreal e a piccole aziende artigiane. Un semplice strumento, una bussola di istruzioni per l'uso promossa già dal 2008 dai Ministeri del Lavoro e PO e che oggi ha un impulso straordinario e che mi auguro sia adottata anche dalla Corte dei Conti per i/le proprie dipendenti.

- ❖ Ancora. Noi come Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità a seguito di *Italia 2020* abbiamo in carico l'Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata di prassi e pratiche relative a politiche attive contrattuali che sia nella PA che nelle aziende private possano favorire la flessibilità lavorativa e quindi la conciliazione e la produttività. Un ricco strumento costruito e aggiornato che monitora e divulga tutti gli accordi e le nuove/buone prassi anche che hanno beneficiato delle agevolazioni fiscali previste dalla norma relative al salario di produttività: anche con la collaborazione delle aziende pubbliche e private è uno strumento fondamentale che insieme possiamo usare per promuovere nuove prassi in materia di politiche dell'organizzazione del lavoro. Oltre 2000 accordi sono monitorati, analizzati e valorizzati ad opera dell'Ufficio Nazionale della Consigliera. Naturalmente la collaborazione ancora più stringente con la Corte ci è di notevole aiuto in una azione di reciprocità delle competenze.

4. Per ultimo, ma non per ultimo, il ruolo che insieme possiamo e stiamo svolgendo in ambito CUG. Voi sapete che come gruppo nazionale abbiamo agito sulle prime sperimentazioni di avvio dei CUG, che ci sottopongono quesiti delicati. Quindi il monitoraggio alla fine dei due anni previsti ci consegnerà una interessante banca dati e naturalmente una bussola per integrare o monitorare il ruolo dei CUG stessi.

Ripeto ancora, molto faticoso e delicato. Un esempio per tutti una questione proprio di recente riflessione del gruppo al quale soprattutto con il contributo del gruppo e di Calabresi abbiamo fornito.

Una questione proposta da un CUG di un Ministero, estremamente delicata perché investe problematiche diverse quali il rispetto della privacy, la diffusione di dati sensibili, la possibilità di creare nocumento al dipendente che si è rivolto, in assoluta riservatezza, allo sportello d'ascolto, la possibilità di nuocere al "presunto gobbe" senza che venga assicurato il necessario contraddittorio tra le parti. In proposito si ritiene utile rammentare che il Comitato Unico di Garanzia ha le stesse competenze, in materia di mobbing, che aveva il Comitato per il contrasto al fenomeno del mobbing istituito dai CCNL i quali disponevano l'istituzione di tale Comitato presso ciascuna amministrazione e affidavano a questo organismo compiti di monitoraggio e di prevenzione, tra i quali la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno e l'individuazione delle possibili cause. Non rientra tra i compiti del CUG analizzare i singoli casi, sia se sottoposti all'attenzione del Comitato da sportelli di ascolto sia se sottoposti alla sua attenzione da componenti interni del CUG stesso. Normativamente tale affermazione ha il suo fondamento nelle disposizioni delle linee guida, contenute nella direttiva del marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, che tra le attività dei Comitati individuano (punto 3.2) compiti propositivi (tra i quali vi sono azioni positive, come tali generali e dirette alla totalità dei dipendenti, idonee a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazioni e/o mobbing), e di verifica finalizzati a valutare l'esito delle azioni positive di contrasto alle violenze morali e psicologiche. *Ratio* di tali disposizioni risiede nella constatazione che l'esame e l'analisi delle fattispecie concrete richiede strumenti e competenze, dei quali il CUG non dispone. Inoltre, un attento vaglio di situazioni concrete di disagio implica che siano assicurate riservatezza e specifica professionalità. Altro rischio può essere ravvisato nella mancanza di procedure codificate, quali quelle proprie dei procedimenti disciplinari, che assicurino pienamente il

contraddittorio e il diritto di difesa di tutte le parti coinvolte nella vicenda. Non può, neppure, sottacersi il rischio che, un intervento in casi concreti, possa implicare violazioni della normativa sulla privacy, e future difficoltà qualora i membri del CUG, che abbiamo “analizzato” il singolo caso, siano chiamati a riferire quanto appreso in tali “istruttorie” nell’ambito di procedimenti disciplinari, civili e, nel caso delle molestie più gravi, anche penali. Tutto questo impone che il CUG non entri nell’analisi e nella valutazione del singolo caso, ma si limiti, qualora vengano sottoposte alla sua attenzione singole fattispecie, a inoltrarle ai competenti uffici dell’amministrazione del personale, astenendosi da accertamenti, commenti e valutazioni.

Tra le azioni positive che il CUG può realizzare vi è la costituzione e la disciplina del funzionamento di sportelli di ascolto. È del tutto evidente, pertanto, che lo sportello di ascolto (autonomo rispetto al CUG) è il risultato di un’azione positiva – seppure proposta dal CUG – che, per nessun motivo, e per le ragioni sopra esposte, può riversare dati sensibili in una riunione “aperta” del comitato. Lo Sportello di ascolto rappresenta una prima struttura di accoglienza per il personale dell’Amministrazione che lo adotta e al quale ci si può rivolgere nel caso si ritenga di essere vittima di mobbing, o se si ritenga di vivere una situazione di conflittualità e disagio psicologico tali da potere degenerare in mobbing. È del tutto evidente, pertanto che, tra i compiti del CUG non rientra la presa in carico del singolo caso ma, su segnalazione “generica” dello sportello di ascolto il Comitato può favorire un’indagine di clima nel settore in cui si sono manifestati segnali di disagio, può fare sensibilizzazione sulla problematica del fenomeno mobbing attraverso la formazione e l’informazione, può adottare questionari. Per quanto riguarda i rapporti, tra CUG e sportello d’ascolto, essi devono essere chiariti puntualmente in via generale e astratta, con una previsione nel regolamento di funzionamento del CUG e nel regolamento specifico dello sportello d’ascolto. Peraltro, nella maggior parte dei casi lo sportello di ascolto è costituito dall’Amministrazione, che permette allo sportello di funzionare fornendo le risorse umane e materiali necessarie e ne disciplina poteri e ambito di attività; rispetto al CUG, nella prassi, lo sportello di ascolto è organo di supporto in quanto in grado di fornire dati e informazioni (qualitative e quantitative) per prevenire e reprimere discriminazioni, violenze e mobbing.

Vorrei concludere questo mio contributo con una sollecitazione: come ho cercato – anche se pur brevemente – di illustrare, i compiti della Consigliera di Parità sia a livello nazionale che territoriale e dei CUG ma in generale delle politiche di Pari Opportunità sia in ambito di lavoro pubblico che privato sono notevoli. Soprattutto a livello nazionale con la preziosa collaborazione delle colleghe dei Ministeri e delle autorevoli Istituzioni come la Corte. Quindi a noi il compito di implementare questa stagione interministeriale e interistituzionale di *mainstreaming* di genere che porta a esserci e lavorare insieme, nonché vigilare perché le norme e le nuove regole rispettino la parità di genere. A cominciare appunto dai percorsi di carriera e dunque la legge esecutiva per la equilibrata presenza nei CDA, infatti, dal 2012 i Cda delle aziende quotate in Borsa, o a partecipazione pubblica, dovranno essere composti almeno per un quinto da donne, dal 2015 almeno per un terzo; e a seguire alla legge ancora in discussione ma ottimisticamente approvata alla Camera e in passaggio al Senato per la doppia presenza di genere nelle liste dei Consigli comunali e provinciali e di rinvio alla Consigliera di parità per applicare sanzioni in caso di inosservanza della composizione delle Commissioni di concorso.

Prevenire è meglio ed è ancora meglio insieme.

Giugno 2012
Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

12 giugno 2012 – L'INAIL sottoscrive la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Presentazione di Alessandra Servidori

Desidero sottolineare l'importanza che questa Carta ha grazie all'impulso che il Ministro Fornero ha voluto dare al documento lanciato nel 2008 e che oggi, vista anche la felice coincidenza del Dicastero lavoro, politiche sociali e pari opportunità, in materia di politiche attive, stiamo sviluppando. L'alleanza tra INAIL, Consigliere di parità, Ufficio della Consigliera nazionale di Parità e Istituto è stata immediata e con l'Avvocato Ninci abbiamo individuato una bussola di azioni concrete che abbiamo sviluppato: dall'attività di screening di prevenzione per le patologie al colon retto di tutti i dipendenti del Ministero l'altro anno, alla nascita del CUG e al lavoro che insieme stiamo svolgendo, ai percorsi di informazione sui luoghi di lavoro in dimensione di genere sulle novità introdotte dal TU 81/2008, alla possibile modifica del testo sull'Assicurazione infortuni per le casalinghe a cui ho lavorato con il Dottor Paura e il Direttore Generale Lucibello, alla presentazione del Depliant predisposto con le OOSS e le associazioni di volontariato per utili informazioni sui luoghi di lavoro e nei presidi ospedalieri rispetto a ciò che normativamente e contrattualmente è operante in materia di patologie oncologiche, a cui ha partecipato il Presidente proprio recentemente.

Così come sarà necessario agire molto e bene sulle novità che ci consegna il TU 81/2008 in materia di prevenzione salute e sicurezza in quanto, prima in Commissione consultiva, ma poi con l'avallo dalla Conferenza STATO REGIONI, siamo riusciti/e ad impostare nella formazione prevista sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, moduli sulle differenze di genere legate al lavoro. Di questo so che parlerete ma fondamentale, tenuto conto che abbiamo sottoscritto come Ufficio un Protocollo di intesa con INAIL per azioni concrete sui luoghi di lavoro, le iniziative saranno e sono già ora per prevenire e informare sulla salute e sicurezza.

Questa Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, promossa dal Ministero, dalle Consigliere di parità e da una partnership autorevole di associazioni e da Sodalitas, sottoscritta poi da tutti i sindacati e da moltissime aziende pubbliche e private, è stata sottoscritta anche da oltre 300 aziende di grandi e piccole dimensioni per oltre 1 milione di addetti.

La Carta è divenuta parte integrante delle politiche per le pari opportunità e per il lavoro, che il Ministro Elsa Fornero ha illustrato in Parlamento il 23 gennaio scorso, e nei provvedimenti in corso nella Riforma: vedi appunto i nuovi percorsi per l'apprendistato e i contratti di inserimento nonché i nuovi congedi parentali, i voucher per la conciliazione, la governance del percorso delle dimissioni. L'adozione di una strategia nazionale in materia di affermazione dei diritti e di contrasto alle discriminazioni costituisce un ambito di primaria rilevanza e di priorità per il Governo. L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata, che è uno strumento attivato in seguito a Europa 2020 e Italia 2020 in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e che valorizza la flessibilità concertata, rappresenta uno strumento fondamentale in questo ambito e ne raccoglie gli accordi e le prassi anche in considerazione dei dieci punti declinati dalla medesima Carta.

Nuove e buone prassi sulla conciliazione e la progressione di carriera a disposizione di tutti gli operatori del mercato del lavoro. Inoltre, il nostro modello organizzativo di promozione e sviluppo della Carta prevede una governance dei gruppi regionali in partnership e un monitoraggio sistematico e aggiornatissimo a livello nazionale delle dieci prassi indicate dalla carta applicate nelle aziende. I tavoli Regionali, come presidio permanente per radicare e accompagnare sul territorio la Carta, sono oggi anche oggetto di un efficace e lungimirante uso dei Fondi Sociali Europei, in collaborazione con UNAR, per migliorare la qualità dell'occupazione in un'ottica di sviluppo economico e di coesione sociale.

Il tutto naturalmente viene svolto come Ufficio Nazionale della Consigliera insieme alle Consigliere territoriali. L'impatto è efficacissimo.

Desidero sottolineare come la nostra Carta abbia avuto un ruolo fondamentale in ambito Europeo: infatti, il gruppo di coordinamento della Commissione UE per sviluppare modelli omogenei di Carte ha ritenuto la nostra Carta – nei giorni scorsi a Brussels – la migliore dal punto di vista della struttura sia strategica che operativa. Ma già nel novembre scorso grandi gruppi a livello internazionale come Orange, L'Oreal, ecc, arrivati in Italia attraverso i contatti con Arborus, hanno sottoscritto per le loro aziende italiane la nostra Carta e questo naturalmente è un fattivo riconoscimento del modello nella sua concretezza e positività.

Noi dunque oggi proseguiamo il cammino seminando sul terreno anche perché avere alleati e alleate in questo momento è importante per irrobustire dalla parte delle donne e del lavoro il nostro sostegno e il nostro impegno, anche per coniugare i 10 punti della Carta con le novità introdotte dalla riforma che voglio ricordare brevemente per punti e che lascio integralmente alla lettura:

Il testo attualmente all'esame dell'Aula, al quale risultano presentati 600 emendamenti, è stato frutto di un lungo lavoro con l'accoglimento da parte della Commissione di una serie di emendamenti sia del Governo che dei Relatori.

- Flessibilità in entrata

Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato viene raddoppiata la durata del primo contratto, con la possibilità di omettere la causale dai 6 mesi del testo Fornero a 12 mesi; la medesima esclusione della causale è operata con riferimento alla prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. I contratti collettivi possono prevedere che gli stessi requisiti non siano richiesti anche in caso di un processo organizzativo aziendale; sempre per esigenze di carattere organizzativo, ovvero per tutta una serie di motivazioni legate al rilancio dell'azienda, si riducono i termini temporali per le riassunzioni a tempo determinato entro i quali il secondo contratto si considera a tempo indeterminato: per i 6 e 12 mesi rispettivamente fino a venti giorni e trenta giorni in luogo dei sessanta e novanta giorni;

In relazione all'apprendistato di cui all'art. 5, la Commissione ha stabilito che il rapporto apprendisti/professionisti non può superare il 100 per cento per aziende che occupano lavoratori inferiori a 10 unità, in luogo del rapporto 3 a 2 per le aziende di dimensioni maggiori. Se l'azienda che fa uso di apprendisti non rispetta il vincolo di stabilizzazione minima (30% nei primi 3 anni e 50% a regime) dopo 36 mesi potrà assumere solo un apprendista *tantum*.

Modificate poi le ipotesi soggettive dei contratti a chiamata. Si potrà stipulare il contratto con chi ha più di 55 anni e con chi ne ha meno di 24 (ma in questo caso la prestazione lavorativa deve essere svolta entro i 25 anni). Ogni chiamata al lavoro dovrà essere comunicata (sanzione da 400 a 2.400 euro) alla Direzione Territoriale del Lavoro, oltre con l'invio di una e-mail o con un fax, anche con un semplice sms. In caso di un ciclo integrato di prestazioni di durata fino a 30 giorni, basterà una comunicazione.

La Commissione ha introdotto il cosiddetto salario di base, per i collaboratori a progetto il cui compenso non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore professionale. In assenza di contrattazione collettiva specifica il compenso non potrà essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria. Si rafforza anche l'indennità di disoccupazione *tantum*, 6 mila euro per almeno 6 mesi di lavoro in un anno, in maniera sperimentale per un triennio. Il Governo ha previsto un'ulteriore integrazione di risorse per questa misura pari a 60 milioni.

Modifiche sono state apportate dalla Commissione anche alle cosiddette partite Iva "vere", considerando tali solo quelle che incassano più di 18 mila euro annui, per cui la prestazione

lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato e l'attività svolta richieda l'iscrizione ad un ordine professionale.

Risolto, infine il problema del voucher in agricoltura: sotto i 7 mila euro di fatturato il ricorso potrà essere libero, mentre sopra questa soglia, l'utilizzo dei voucher da parte del datore di lavoro sarà consentito solo per i pensionati e studenti sotto i 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi di ogni ordine e grado ovvero ad un ciclo di studi universitari. Il valore orario del voucher, attualmente (10 euro lordi e 7,50 netti) sarà stabilito da un futuro decreto del Ministero del lavoro.

Per i tirocini formativi e di orientamento, è stata esclusa la delega, ma si è rafforzato il ruolo delle Regioni che entro 180 giorni dovranno concludere in sede di Conferenza permanente un accordo per la definizione di linee guida condivise. Per gli stage sarà obbligatoria una congrua indennità, in mancanza della quale è prevista una sanzione variabile tra 1.000 e 6.000 euro.

- Flessibilità in uscita

Fortemente richiesta da Confindustria la modifica all'art. 18 della legge 300 sui licenziamenti disciplinari. Minore discrezionalità del giudice nella scelta tra reintegro e indennità: un emendamento del Governo ha previsto che l'eventuale reintegro sarà deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non anche dalla legge, il cui riferimento è stato espunto dal testo.

- Ammortizzatori

In via sperimentale entro fino al 2015 il lavoratore potrà incassare in un'unica soluzione, l'indennità prevista dall'Aspi al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo ovvero di micro impresa o auto impresa. Tale disposizione, inserita durante il dibattito in Commissione, è stata finanziata con ulteriori 20 milioni di euro.

Il contributo iniziale pari al 50% del trattamento mensile di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni non sarà dovuto, in particolare, per i datori di lavoro nel settore delle costruzioni edili.

Significativa anche la modifica all'art. 67 (ex 62) che prevede che il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi se non accetta un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Un emendamento della Lega ha escluso le prestazioni di sostegno al reddito e di trattamenti previdenziali in caso di condanna per reati terroristici, per mafia e strage. Inoltre è stato introdotto un ulteriore articolo a tutela dei lavoratori atipici che modifica a loro favore la disciplina del Fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa.

- Altri interventi

È stata espunta la soppressione della gratuità del ticket per i disoccupati e loro familiari, mentre sono state rafforzate le norme procedurali contro le cosiddette dimissioni in bianco. Il lavoratore o la lavoratrice, infatti, hanno facoltà di revocare le dimissioni comunicando tale volontà in forma scritta. Inoltre l'efficacia delle dimissioni è condizionata dalla convalida effettuata presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti. Anche l'articolo sul sostegno alla genitorialità è stato parzialmente corretto, poiché, introducendo l'obbligo di 3 giorni di astensione dal lavoro del padre, di cui 2 in alternativa alla madre, in realtà si sottraevano 2 giorni a quest'ultima. La nuova disciplina prevede 1 giorno obbligatorio per il padre e la facoltà di astenersi altri 2 giorni in accordo con la madre e in sua sostituzione.

Importanti anche le modifiche sull'apprendimento permanente, nonché sulla certificazione degli apprendimenti non formali e informali, che rischiavano di ampliare in maniera incontrollata la platea degli enti autorizzati alla certificazione, disposizioni queste fortemente volute dal Ministero dell'Istruzione.

In ultimo importante l'articolo presentato dai relatori in tema di delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nonché per la definizione di misure per la democrazia economica.

- Coperture

Il Governo ha stabilito ulteriori risorse pari a 100 milioni sugli ammortizzatori sociali tutte a valere sul Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'art. 24, comma 27, del "Salva Italia" inizialmente capiente per 300 milioni. Di questi 100 milioni: 60 milioni sono stati finalizzati al finanziamento dell'una tantum per i co.co.pro, 20 per il finanziamento dell'Aspi da percepire in unica soluzione per l'avvio di attività autonome e 20 per il modello alternativo dei fondi di solidarietà.

Altra forma di finanziamento della riforma, molto discussa, al momento, riguarda il taglio della deduzione Irpef relativa agli affitti che viene ridotto: dall'attuale 15 % al 7%.

Quindi come Consigliere, come identificativo, mai come oggi il motto è CONSIGLIERE AL LAVORO E INSIEME È MEGLIO.

Roma 12 giugno 2012

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di Parità

Interventi del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

17 maggio 2012 – Guadalajara, Ministeriale G20 Lavoro – Intervento del Ministro Elsa Fornero per la Prima Sessione

“Qualità dell’occupazione: verso un percorso di crescita”

- Voglio ancora ringraziare il Ministro Rosalinda Vélez Juárez per aver organizzato, nell’ambito della Presidenza Messicana del G20, questa riunione sui temi del Lavoro e dell’Occupazione, consolidando l’iniziativa di incontri specifici dei Ministri del Lavoro che mi auguro prosegua con le prossime Presidenze G20.
- L’argomento di questa sessione, “Occupazione di qualità”, mi induce anzitutto a ricordare l’impegno costantemente ribadito anche nelle sedi internazionali dal Primo Ministro del mio Paese, Mario Monti, verso politiche che coniughino il rigore finanziario con una forte attenzione ai fattori di crescita ma anche di coesione sociale. In questa difficile fase dell’economia internazionale, l’obiettivo della sostenibilità delle finanze pubbliche rimane una precondizione necessaria, ma mentre nel medio periodo essa rafforza il sistema economico e sostiene la crescita, nel breve può invece deprimere l’economia. In questo drammatico trade off, che impone la ricerca di un arduo equilibrio, sono oggi schiacciati molti Paesi, in particolare europei.
- Il lavoro, in quantità e qualità, rimane la base del benessere degli individui e deve essere una priorità politica e non soltanto nelle agende dei Ministri del Lavoro. La quantità si riferisce all’inclusione di purtroppo ampie fasce di popolazione oggi escluse dal mercato del lavoro o collocate ai margini; in molti Paesi europei, e l’Italia non fa eccezione, le chances occupazionali di giovani e donne sono molto modeste, e hanno quasi sempre come esito contratti che sconfinano nella precarietà. La qualità si riferisce a occupazioni relativamente stabili, produttive e almeno dignitosamente remunerate, svolte in ambienti salubri e sicuri. La precarietà dei rapporti di lavoro, che rappresenta il lato negativo della flessibilità, non incoraggia l’investimento in formazione e capitale umano, ne’ da parte dell’impresa, ne’ da parte del lavoratore. Ma non incoraggia neppure l’investimento in capitale fisso, consentendo la sopravvivenza di imprese poco produttive. Essa deprime la produttività, e disincentiva la competitività attraverso la qualità e l’innovazione del prodotto. Recuperare la qualità del lavoro in tutti i segmenti del mercato appare, per conseguenza, una precondizione per la crescita.
- In alcuni Paesi, caratterizzati da un importante segmento di economia sommersa o informale, tra i quali l’Italia, l’introduzione di forme contrattuali molto flessibili, inizialmente considerate atipiche, ma progressivamente affermatesi fino a diventare normali per i giovani, è stata importante per contrastare il lavoro nero e illegale, con parallela evasione di obblighi contributivi. Tuttavia, questa precarietà di rapporti di lavoro non può essere considerata il prezzo da sostenere permanentemente per sorreggere segmenti inefficienti del sistema economico.
- Istruzione e formazione professionale sono altresì condizioni imprescindibili per migliorare la qualità del lavoro; in una società sempre più basata sul capitale umano, esse rappresentano verosimilmente la migliore assicurazione contro il rischio di povertà. Le chances per una buona istruzione e formazione professionale debbono essere offerte a tutti, donne e uomini, come presupposto per un buon dispiegamento del ciclo di vita e di lavoro delle persone.
- L’apprendistato deve divenire il tipico canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ma non può costituire soltanto una modalità flessibile e meno costosa per tale ingresso; opportunità di training vanno offerte, in una logica di formazione permanente, anche ai lavoratori che più facilmente rischiano di essere espulsi dal mercato del lavoro, per età o obsolescenza professionale.

- I rischi connessi con la vita professionale devono essere coperti da adeguati sistemi di protezione sociale, inclusivi, finanziariamente sostenibili, non distorsivi delle buone scelte di lavoro degli individui, equi tra ed entro le generazioni. Ciò comprende sia gli schemi di protezione del rischio di reddito, per caduta di domanda, crisi aziendale o disoccupazione, sia i sistemi previdenziali, che non devono incoraggiare il pensionamento precoce e devono rendere esplicito e trasparente il collegamento, a livello individuale, tra contributi e prestazioni pensionistiche.
- Il lavoro delle donne deve essere sostenuto da adeguati servizi di cura che consentano una migliore conciliazione tra i tempi per il lavoro e i tempi per la famiglia.
- Sviluppate un simile mercato del lavoro in un momento di crisi non è facile. La crisi, tuttavia, non deve rappresentare un impedimento a intraprendere scelte coraggiose. Anzi, proprio la crisi deve fornire lo stimolo per governi e parti sociali per scelte lungimiranti, coraggiose, e anche generose, nel senso di uno slancio verso il bene comune, pur nella difesa dei propri interessi di parte. Anche in nome dei molti lavoratori precari che, non potendosi facilmente organizzare, rischiano di avere scarsa o nulla rappresentanza. L'alternativa è un avvilitamento su un sentiero di progressivo impoverimento di ampi segmenti della popolazione e forse il rischio di perdita di opportunità di intere generazioni.
- Di tal genere deve essere la sfida posta da questo G20; questo deve essere il messaggio centrale della nostra riunione, anche in vista del Vertice G20 di Los Cabos del prossimo giugno. E questa è la strada che il Governo italiano ha intrapreso.
- La riforma del mercato del lavoro che il governo italiano ha portato all'approvazione del Parlamento, mira all'inclusione di lavoratori deboli o esclusi, al dinamismo del mercato, a un maggiore universalismo degli schemi di protezione sociale. Punta a ridare un ruolo importante all'apprendistato e alla formazione professionale; a creare più stabili rapporti di lavoro, rendendo però nel contempo più facili i licenziamenti per ragioni economiche e disciplinari; a realizzare un migliore raccordo, possibile soltanto con un rafforzamento della contrattazione a livello aziendale, tra variazioni salariali e variazioni della produttività; a realizzare servizi per il lavoro che costituiscano un efficace veicolo per l'attivazione e l'occupabilità delle persone e per la facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta. Il governo auspica una rapida approvazione della riforma da parte del Parlamento, anche come contributo alla stabilizzazione della difficile situazione economica da parte dell'Italia.

17 maggio 2012 – Guadalajara, Ministeriale G20 Lavoro – Intervento del Ministro Elsa Fornero per le Consultazioni con le Parti Sociali

- La scarsità di domanda di lavoro da parte delle imprese è uno dei maggiori problemi del nostro tempo, come ricordato nel rapporto congiunto ILO-OCSE preparato per il G20 dei ministri del Lavoro.
- Un problema che, in misura e modalità diverse, tocca tutti i Paesi e tutti i segmenti della società, ma che investe soprattutto i giovani, le donne e i lavoratori anziani e che richiede la mobilitazione di tutte le istituzioni, a tutti i livelli, territoriale, nazionale e internazionale.
- È estremamente importante che questo incontro dei ministri del lavoro del G20 costituisca un momento significativo di tale mobilitazione.
- Occorre prima di tutto osservare che la scarsità di domanda lavoro da parte delle imprese non è soltanto un problema economico rispetto al quale, una volta trovata la soluzione tecnica, si chiami essa flessibilità o produttività, è possibile introdurla nel mercato per migliorarne il

funzionamento. Forse mai come nel caso del mercato del lavoro, infatti, la considerazione delle variabili sociali deve affiancare l'analisi economica degli stessi.

- Le riforme del mercato del lavoro ispirate all'inclusione e al dinamismo debbono toccare istituzioni, regole e comportamenti. La prima istituzione è proprio rappresentata dal mercato del lavoro. Un mercato intriso di valori, principi, convinzioni che travalicano le mere "leggi" della domanda e dell'offerta. Un mercato dove proposte e innovazioni possono essere solo parzialmente sperimentate. Per esempio, le ricette ispirate alla flexsecurity non hanno dato, almeno in Europa, una prova esaltante. I nuovi concetti sui quali occorre insistere sono inclusione, in luogo della segmentazione, e dinamismo del mercato. Un mercato inclusivo e dinamico evita da un lato l'eccesso di protezione su alcuni segmenti limitati della forza lavoro e mira a ridurre sensibilmente la permanenza nello stato di disoccupazione, nella consapevolezza di quanto devastante possa essere, per una persona, restare a lungo nella condizione di disoccupazione. Buoni servizi per il lavoro, pubblici e privati che facilitino un efficace incontro tra domanda e offerta, sono essenziali per il funzionamento del mercato sulla base di queste premesse.
- Il cambiamento delle regole, che disciplinano i diversi rapporti di lavoro, deve condurre a considerare una giusta dose di flessibilità in entrata e in uscita, a favorire modalità di contrattazione che avvicinino il salario alla produttività, a disegnare un sistema di ammortizzatori sociali che incorpori una corretta struttura di incentivi.
- Il cambiamento dei comportamenti è più difficile da realizzare, ma è quello più importante per il miglioramento della performance del mercato. Occorre che le persone siano incentivate a mantenere nel tempo la loro occupabilità, il che significa rafforzare e aggiornare il sistema di conoscenze e di training professionale, e che siano spinte ad attivarsi sul mercato, opportunamente aiutati da servizi per l'impiego con una mappa delle competenze richieste dalle imprese.
- Per tutte queste complessità, il dialogo con le parti sociali, ma direi di più, con la società tutta nelle sue diverse articolazioni, è essenziale.
- In questa fase, occorre però cercare di superare la tradizionale logica negoziale, che tende a considerare la negoziazione tra i contraenti come un gioco a somma zero con l'obiettivo delle parti di appropriarsi di una quota di risorse fisse a danno dell'altra: di conseguenza, quanto maggiore è la quota di una delle parti, tanto minore è quella dell'altra. Occorre invece che lavoratori e datori di lavoro, aiutati da scelte appropriate di politica economica, cerchino di aumentare le risorse da distribuire. Occorre altresì superare la logica di negoziati del settore pubblico che tendono a trasferire sui contribuenti l'onere di contratti poco collegati alla produttività. Sono queste le basi microeconomiche della crescita che tutti auspichiamo.
- Voglio chiudere con due parole sull'Italia. Sappiamo che l'attenzione di molti, anche a livello internazionale, è puntata sul nostro Paese, mentre siamo chiamati ad adottare riforme coraggiose. Dopo la riforma, già approvata, delle pensioni, che ha corrisposto ad una fase di rigore collegata all'emergenza, è ora il tempo di riformare il mercato del lavoro. Abbiamo presentato, come Governo, la nostra proposta al Parlamento, e auspichiamo la sua rapida approvazione, nella convinzione che il mercato del lavoro italiano abbia bisogno di una scossa positiva.

RASSEGNA STAMPA

6 aprile 2012 - Con ddl lavoro voucher per neomamme e congedi obbligatori per papà

Obbligo di astensione dal lavoro per il papà e voucher la babysitter
Servidori: è la strada giusta

Roma, 6 apr. (Labitalia) - **Obbligo di astensione dal lavoro per il papà lavoratore dipendente, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, per un periodo di tre giorni, anche continuativi, con un riconoscimento di un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al cento per cento della retribuzione.** È una delle novità previste dal ddl sulla riforma del lavoro, che contempla anche l'erogazione alla madre lavoratrice di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting da richiedere al datore di lavoro in convenzione con l'Inps. I voucher sono erogabili al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi (e in alternativa al congedo parentale).

E più in generale a favore del lavoro delle donne, il ddl contiene misure efficaci contro il fenomeno delle dimissioni in bianco, vale a dire 'precompilate' al momento dell'assunzione e poi esibite dal datore di lavoro al momento della maternità o di altre occasioni.

La riforma prevede che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice (o dal lavoratore) durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento debbano essere convalidate dalla Direzione territoriale del lavoro o dal Centro per l'impiego, o presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e anche presso le consigliere di parità. E senza questa convalida, il rapporto di lavoro non potrà dirsi risolto.

"Alcune norme come quella dell'obbligo di astensione dal lavoro per i neopapà - **spiega a LABITALIA Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità** - sono state introdotte in via sperimentale e ovviamente dovrà essere fatto un monitoraggio per vedere quale è il suo costo, ma io credo che si possano comunque utilizzare delle risorse prese da quelle che sono state recuperate con l'allungamento dell'età pensionabile."

Insomma, sottolinea Servidori "è necessario creare uno scambio virtuoso per andare avanti su questa strada che incoraggia la reciprocità". Perché "un congedo di tre giorni - spiega Servidori - è chiaramente un segnale che lavora molto su un principio culturale, quello della reciprocità della maternità e della paternità". Sulle **dimissioni in bianco, e sul "versante delle discriminazioni - commenta la consigliera nazionale di parità- è importante che non sia stata semplicemente ripristinata la legge 188 del 2007 (abolita dal ministro Maurizio Sacconi durante il governo precedente ndr) perché era troppo farraginosa e creava oggettivamente molti problemi"**.

"Il ministro Fornero - aggiunge Servidori - ha invece rafforzato l'attività di vigilanza sulle dimissioni e ora per validarle ci può rivolgere, oltre che agli ispettori del lavoro, anche ai sindacati ai centri per l'impiego e anche alle consigliere di parità, presenti con molti sportelli su tutto il territorio nazionale. Si tratta di un passaggio importante che ratifica la volontà reale di dimettersi e che permette eventualmente di 'prevenire' comportamenti corretti, intervenendo prima del contenzioso".

Infine sui voucher, afferma Servidori "si tratta di completare la norma, di migliorare il decreto stabilendo ad esempio che i servizi possano essere acquistati da associazioni e prestatori d'opera qualificati, accreditati". "Comunque non sono cose complicate da fare - conclude - l'importante è andare avanti su questa strada".

19 aprile 2012 - Resoconto agenzie relative alla conferenza stampa del 19 aprile 2012 - Presentazione del depliant “Patologie oncologiche e invalidanti. Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori”

Adnkronos Salute - Roma, 19 aprile 2012.

TUMORI: SU DIRITTI DEI LAVORATORI MALATI OPUSCOLO MINISTERO LAVORO

Una diagnosi di cancro, già terribile da affrontare, non può significare anche discriminazione sul lavoro. È l'obiettivo che ha guidato la realizzazione del piccolo opuscolo messo a punto dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e presentato questa mattina dal ministro Elsa Fornero, dalla Consigliera nazionale Parità, Alessandra Servidori e da diverse associazioni che hanno aderito all'iniziativa.

La pubblicazione - “Patologie oncologiche invalidanti. Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori” - fornisce in modo sintetico, nello spazio di un agile pieghevole, tutte le informazioni utili al malato e ai familiari: il diritto al part-time; i congedi; gli eventuali sostegni economici; le tutele legate ai contratti collettivi, i passi da fare per la domanda di invalidità civile. Sono già 15 mila le copie stampate, che saranno, al momento, distribuite in tutte le sedi del ministero del Lavoro. Ma l'obiettivo è arrivare a tutti i lavoratori.

“Ci piacerebbe - spiega Alessandra Servidori - distribuire una copia dell'opuscolo insieme al contratto di lavoro” e in tutte le sedi dove i lavoratori cercano informazioni: patronati, associazioni sindacati. I diversi partner che, a fianco del ministero, hanno promosso l'iniziativa - Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Favo, Aimac e Komen Italia - hanno a disposizione il modello che distribuiranno attraverso i propri canali.

Oggi, in Italia, secondo i dati della Favo (Federazione delle associazioni di volontariato oncologico) ci sono 2 milioni di persone che hanno avuto nella vita una diagnosi di tumore, di cui 700 mila in età lavorativa. E il 90% vorrebbe lavorare, non solo per il denaro ma anche per conservare una propria progettualità. E le cure attuali danno buone speranze: oggi il ritorno al lavoro avviene dopo circa 4 mesi dalla diagnosi contro i 17 mesi di 10 anni fa.

“Spero che questo opuscolo - ha detto il ministro Fornero - non rimanga un semplice volantino ma possa arrivare in tutti i luoghi dove i lavoratori possano informarsi”. Per i malati oncologici uno dei problemi è quello di “non essere lasciati soli. Mia figlia è oncologa, conosco questi problemi anche dal punto di vista di chi deve cercare risposte e cure a questa terribile malattia. È importantissimo che la patologia non discrimini sul lavoro. Per questo l'opuscolo è una piccola cosa, ma molto importante”.

Il Sole 24 Ore - Roma, 19 aprile 2012.

MALATI DI TUMORE: UN OPUSCOLO CHIARISCE I DIRITTI SUL LAVORO

Una brochure di tre pagine per chiarire quali sono i diritti dei lavoratori che si ammalano di cancro. Il pieghevole è stato presentato stamattina al ministero del Lavoro dal ministro Elsa Fornero ed è il

frutto del lavoro dei consiglieri di parità insieme a Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Favo, Aimac e Komen Italia.

«Una piccola cosa molto importante - ha detto Fornero - che può far cambiare il Paese e che punta a far sentire i malati meno soli». Contro ogni discriminazione, l'opuscolo spiega quali sono i passi da compiere per chiedere l'invalidità civile o come passare al part time, come usufruire dei congedi e quali diritti hanno i familiari. Insomma: riempie un vuoto informativo e rafforza i diritti perché non conoscerli equivale a non pretenderne il rispetto.

La brochure è stata stampata in 15mila copie e sarà distribuita a partire dalle sedi del ministero del Lavoro e poi «nei centri per l'impiego, nei patronati, e in Asl e ospedali», come ha spiegato la consigliera nazionale di Parità, Alessandra Servidori, anche se l'obiettivo è che «l'opuscolo venga consegnato insieme alla copia del contratto di lavoro».

Soddisfatti i pazienti. Elisabetta Iannelli, segretario della Favo, la federazione delle associazioni di volontariato oncologico, ha ricordato che «in Italia ci sono due milioni di persone che hanno avuto una diagnosi di cancro, delle quali circa 700mila in età lavorativa, tra i 18 e i 65 anni». E «oggi chi ha una diagnosi di cancro riesce nella maggior parte dei casi a rientrare al lavoro già quattro mesi dopo la diagnosi», mentre dieci anni fa il rientro avveniva mediamente dopo 17 mesi.

DIRE - Roma, 19 aprile 2012.

SALUTE. OPUSCOLO PER ONCOLOGICI, FORNERO: MALATI SIANO MENO SOLI

Sarà distribuito in 15mila copie nelle sedi sindacali, nei centri per l'impiego e nelle strutture sanitarie l'opuscolo dal titolo 'Patologie oncologiche e invalidanti, quello che è importante sapere per la lavoratrici e i lavoratori', presentato stamattina al ministero del lavoro di via Flavia.

Illustrata dal ministro Elsa Fornero e dalla Consigliera nazionale di parità Alessandra Servidori l'iniziativa vede come partner Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Favo e Komen. L'obiettivo è di fornire ai malati oncologici informazioni semplici e chiare sui diritti che hanno come lavoratori e quelli delle loro famiglie.

Per Fornero si tratta di un esempio di quelle "piccole cose molto importanti che cambiano, o possono cambiare, il paese" e mostrano "sensibilità e senso civico". Il ministro sottolinea che "spesso si annunciano cose che poi non vengono concluse: quella dell'annuncio è pratica che vorremo fosse meno presente. Ci piace la realizzazione". Fornero mette in evidenza anche l'importanza che l'opuscolo "sia distribuito in tutti luoghi in cui può essere letto e aiuti i malati a essere meno soli".

Sono due milioni le persone che in Italia hanno avuto una diagnosi di cancro, di cui 700 mila in età lavorativa. In questi anni si sono fatti passi avanti sul mantenimento dell'attività lavorativa di questi malati che oggi in media rientrano a lavoro dopo 4 mesi dalla diagnosi, mentre 10 anni fa rientravano dopo 17 mesi.

ASCA - Roma, 19 aprile 2012.

LAVORO: CAMPAGNA MINISTERO, 15 MILA OPUSCOLI SU PATOLOGIE ONCOLOGICHE

“Patologie oncologiche e invalidanti, quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori”. È l’opuscolo presentato oggi a Roma promosso dal ministero del Lavoro insieme a Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Favo AIMaC e Komen Italia alla presenza del ministro Elsa Fornero.

La pubblicazione, spiegano i promotori, fornisce con chiarezza ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti, le principali informazioni sui propri diritti e quelli dei propri familiari in un momento difficile della vita.

Saranno distribuiti 15 mila opuscoli “nei presidi territoriali - ha spiegato la Consigliera nazionale di parità, Alessandra Servidori - nei patronati, nei centri dell’impiego e negli ambulatori oltre che in tutte le sedi ministeriali. Ci piacerebbe riuscire a consegnare l’opuscolo al momento della consegna della copia del contratto di lavoro”.

“La cosa importante - ha concluso la Fornero - è che questo progetto si realizzi e che aiuti le persone malate a sentirsi meno sole e più comprese dalla comunità”.

ANSA - Roma, 19 aprile 2012.

LAVORO: DA MINISTERO ‘VADEMECUM’ PER DIRITTI MALATI ONCOLOGICI 15MILA OPUSCOLI; FORNERO, SCELTA IMPORTANTE, STOP DISCRIMINAZIONI

Un ‘vademeccum’ di tre pagine, per indicare a tutti i lavoratori che incorrono in una diagnosi di cancro quali diritti hanno e come farli valere. È stato presentato questa mattina al ministero del Lavoro dal ministro Elsa Fornero che ha sottolineato come si tratti “di una piccola cosa molto importante che può fare cambiare il Paese” e che ha l’obiettivo di “far sentire i malati meno soli” e di eliminare la malattia come forma di “discriminazione” sul lavoro.

L’opuscolo, messo a punto dai consiglieri di parità insieme a Cgil, Cisl, Uil, Ugil, Confsal, Favo, Aimac e Komen Italia, spiega ad esempio i passi da compiere per chiedere l’invalidità civile o il diritto del lavoratore di chiedere il passaggio al part-time, e sarà distribuito inizialmente in 15mila copie, a partire dalle sedi del ministero del lavoro, e “nei centri per l’impiego, i patronati, e in Asl e ospedali”, come ha spiegato la consigliera nazionale di Parità, Alessandra Servidori, anche se l’obiettivo è che “l’opuscolo venga consegnato insieme alla copia del contratto di lavoro”.

In Italia, ha ricordato Elisabetta Iannelli, segretario della Federazione delle associazioni di volontariato oncologico (Favo), “ci sono due milioni di persone che hanno avuto una diagnosi di cancro, delle quali circa 700mila in età lavorativa, tra i 18 e i 65 anni”. E, ha aggiunto, “oggi chi ha una diagnosi di cancro riesce a rientrare al lavoro”, come vogliono fare “il 90% dei malati”, già “quattro mesi dopo la diagnosi, mentre dieci anni fa il rientro avveniva mediamente dopo 17 mesi”.

Un lavoro “intenso e concorde” ha sottolineato ancora il ministro, e soprattutto “portato a termine”. Sarebbe meglio, ha auspicato il ministro archiviare “la pratica dell’annuncio di intenzioni. Noi vorremmo ci fossero sempre annunci di cose reali e realizzate come questa” che è “una

dimostrazione di sensibilità e di senso civico che prende in considerazione il malato in un momento molto difficile”.

AGENPARL - Roma, 19 aprile 2012.

TUMORI: CISL, SODDISFAZIONE PER VARO OPUSCOLO

“La Cisl è soddisfatta del varo dell’opuscolo informativo per le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche presentato oggi”. È quanto si legge in una nota della Cisl, in riferimento all’opuscolo messo a punto dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e presentato questa mattina dal ministro Elsa Fornero, dalla Consigliera nazionale Parità, Alessandra Servidori e da diverse associazioni che hanno aderito all’iniziativa.

“Si tratta di una iniziativa nata sotto l’egida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l’impegno diretto dell’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, frutto di un lavoro al quale la Cisl ha dato un contributo attivo e costruttivo. Lo strumento nato ha tra le sue finalità la centralità della persona - che è la priorità della Cisl - al punto di fornire quelle prime indicazioni utili ad orientarsi rispetto ai diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, territoriale e aziendale”.

“Il tema delle patologie oncologiche e invalidanti- continua il comunicato- oggi rappresenta una questione di prioritaria e drammatica importanza a fronte dell’aumento del numero di casi in Italia che tocca da vicino le persone e le proprie famiglie avendo ripercussioni dirette anche nella vita lavorativa”. “Ecco perché-conclude- è essenziale per la Cisl mantenere alta l’attenzione e l’impegno sul tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro con una attenzione particolare alle specificità di genere”.

AGENPARL - Roma, 19 aprile 2012.

TUMORI: PORRO (UGL), OPUSCOLO UTILE ABBIA CAPILLARE DIFFUSIONE

“Uno strumento utile, al quale hanno collaborato, con la consigliera di parità, i sindacati e le associazioni che raggruppano i malati e i loro parenti, per promuovere un’adeguata informazione di lavoratrici e lavoratori che, insieme alle loro famiglie, si trovano purtroppo a dover affrontare il dramma della malattia”. Lo dichiara in una nota il segretario confederale dell’Ugl, Marina Porro, che oggi ha partecipato alla presentazione dell’opuscolo con il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, la consigliera di parità, Alessandra Servidori, e tutte le altre associazioni che hanno aderito all’iniziativa.

“La capillare diffusione come orientamento per chi si trova alle prese con il tumore. Da parte nostra, lo faremo avere a tutte le strutture sindacali e dei servizi in modo che possa essere duplicato e quindi ne venga moltiplicata la tiratura”.

23 aprile 2012 - Lavoro: Servidori, apprezzo la tenacia del ministro Fornero

(AGENPARL) - Roma, 23 aprile 2012 - "Condivido la tenacia del Ministro Elsa Fornero: andare in mezzo alla gente per rappresentare e approfondire l'impianto della riforma sul lavoro è un atto di coerenza, di responsabilità e ricerca tenace della relazione tra persone di buona volontà. Si può sempre progredire quando non c'è presunzione di completezza. Ognuno è chiamato a fare la sua parte per il nostro Paese: insieme è sicuramente meglio". E' quanto dichiara in una nota Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di parità.

LAVORO: CONGEDO DI MATERNITA' ANTICIPATA, CAMBIANO LE PROCEDURE CON DL SEMPLIFICAZIONI COMPETENZA È PASSATA ALLA ASL

Roma, 23 apr. (Adnkronos/Labitalia) - Cambiano le procedure per la lavoratrice che, a causa di una gravidanza difficile, abbia bisogno di un congedo di maternità anticipata. Per effetto dell'entrata in vigore della legge di conversione del DL Semplificazioni, infatti, dal 1° aprile la competenza sulla maternità a rischio è passata dalle Direzioni provinciali alle Asl. Tuttavia, perché il trasferimento di funzioni sia pienamente operativo, manca ancora la ratifica dell'accordo relativo alla materia in Conferenza permanente Stato-Regioni.

Tanto che "per assicurare l'espletamento del servizio" con una circolare di fine marzo il Ministero del Lavoro ha invitato le Direzioni territoriali "a concludere intese, ove richieste, con le Aziende Sanitarie Locali per consentire l'emanazione dei provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio". Tuttavia assicura a LABITALIA la Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori, "le lavoratrici interessate da gravidanze difficili possono stare tranquille, non sono abbandonate, hanno una struttura sanitaria che le protegge, e le Direzioni provinciali del lavoro sapranno sicuramente aiutarle". "Qualora ci fossero proprio delle difficoltà -aggiunge- si possono senz'altro rivolgere all'Ufficio territoriale della Consigliera di parità".

7 maggio 2012 - Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità: Servidori “Un’occasione di dibattito, confronto e dialogo”

Roma, 7 maggio 2012 (Adnkronos/Labitalia)

«Un’occasione di dibattito, confronto e dialogo con tutte le consigliere territoriali, oltre che un momento di bilancio delle attività svolte e di quelle in programma». Così Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità, commenta i lavori della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità che si terranno domani, 8 maggio, dalle 9,30 alle 18, presso l’Hotel Beverly Hills di Roma.

Numerosi gli approfondimenti previsti: dai progetti nazionali sulle politiche attive e antidiscriminatorie alle novità introdotte sia dalla legge di stabilità alla riforma del mercato del lavoro sia i provvedimenti di sostegno alla famiglia. Una giornata di studio e di analisi che sottolinea l’impegno costante che la Rete delle consigliere e dei consiglieri dedica, nel corso del proprio mandato, alla tutela e alla promozione di politiche attive per le lavoratrici.

«È da incontri plenari come questi – sostiene Servidori – ai quali partecipa il ministro del Lavoro, che si rafforzano proposte e progetti. In una fase complessa e delicata come quella attuale, è fondamentale il contributo di tutti per individuare percorsi e scelte volti ad agevolare sviluppo e occupazione».

8 maggio 2012 - Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità: Servidori “Fondamentale la partecipazione del Ministro Fornero”

Roma, 8 maggio 2012 (Adnkronos/Labitalia)

«La partecipazione del ministro del Lavoro, Elsa Fornero, è stata fondamentale anche perché ha confortato le scelte prioritarie messe in campo dalle consigliere di parità, che agiscono sul territorio insieme alle parti sociali per politiche antidiscriminatorie e politiche attive a sostegno delle donne». Lo ha affermato Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità, commentando i lavori della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che si è riunita a Roma.

Due giornate di lavoro – ha detto – intense e produttive. Molto interessante è stata la presentazione dei dati disaggregati per genere, a seguito dell’analisi compiuta dall’Ufficio della consigliera, ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps e Istat. Una valutazione organica sulla spesa sociale nel nostro Paese, con focus sulle risorse umane, un quadro relativo all’utilizzo della cassa integrazione, degli strumenti di sostegno al reddito e alle politiche familiari, che consentono l’occupabilità femminile.

4 giugno 2012 - Discriminazioni? C'è il mediatore

Il bilancio dell'organismo guidato da Alessandra Servidori mostra un aumento degli interventi
Dalle consigliere il controllo delle pari opportunità lavorative

di Simona D'Alessio - ItaliaOggi7

Discriminazioni sul lavoro con i giorni contati: se ci si ritrova improvvisamente dequalificati e maltrattati dopo, o durante una gravidanza, si può, infatti, bussare alla porta dell'ufficio della consigliera nazionale di parità, istituito presso il ministero del welfare (<http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale>).

Qui, oltre a difendere chi denuncia di essere stato penalizzato, vengono coltivate, e poi diffuse, le buone regole nella contrattazione decentrata, che servono a introdurre utili strumenti di flessibilità nell'organizzazione aziendale, legandoli alla produttività del personale. L'organismo fornisce in esclusiva a IOlavoro i più recenti dati dell'osservatorio sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale: nella prima parte del 2012, sono stati 202 i provvedimenti adottati, mentre nell'anno passato erano stati 150, dei quali 46 decreti, 30 ordinanze e 126 sentenze.

Una banca dati sull'attività antidiscriminatoria che è «unica in Italia, così come lo è l'osservatorio sulla contrattazione decentrata, incaricato di raccogliere e analizzare tutti gli accordi e le prassi che in materia di politiche attive di pari opportunità vengono sviluppate sia nel settore pubblico, sia nell'ambito privato», afferma la consigliera nazionale, Alessandra Servidori. Ma come si mette in moto l'ufficio? Le consigliere di parità, riferisce, «sono pubblici ufficiali e svolgono a livello nazionale e territoriale funzioni di promozione e controllo dei principi di uguaglianza e pari opportunità, in collaborazione con le organizzazioni sociali. In caso di atti, patti o comportamenti discriminatori su delega della lavoratrice, accertata l'istruttoria, possono effettuare tentativi di conciliazione e, successivamente, avviare azioni giudiziarie, o interventi a sostegno in cause promosse da singole persone.

Sono, inoltre, titolari di eventuali azioni in giudizio a carattere collettivo e, cosa estremamente importante», puntualizza, «in qualità di pubblici ufficiali segnalano i reati di cui vengono a conoscenza». Ça va sans dire, in un mercato del lavoro in affanno e con imprese in crisi di liquidità, i casi più evidenti e frequenti che finiscono sul tavolo dell'organismo riguardano «disparità e discriminazioni retributive fra i sessi, a seguire altri ostacoli nelle selezioni pubbliche, nella progressione di carriera, episodi di demansionamento di varia natura, limiti nell'accesso, e difficoltà di reinserimento al rientro dalla maternità». Il modo più efficace per contrastare tali eventi è «andare in conciliazione: è sempre la soluzione migliore per entrambe le parti», suggerisce la consigliera nazionale.

Sfogliando fra le numerose sentenze della banca dati, si scopre più di una violazione a danno di lavoratrici divenute mamme: ad esempio, è stato giudicato illegittimo il provvedimento di trasferimento che la parte datoriale aveva comunicato, poiché ai sensi dell'art. 56 del dlgs n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) le donne «hanno diritto a conservare il posto e a rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza, o in altra ubicata nello stesso comune, e di permanervi fino al compimento di un anno del bambino». E le sfide per il futuro non mancano, poiché Servidori spiega che «nonostante le risorse assai modeste, visto che i fondi a nostra disposizione sono stati tagliati, abbiamo avuto un'intensificazione dell'attività nel corso delle ristrutturazioni aziendali e, quindi, di sostegno per le politiche attive, ossia ammortizzatori sociali, riqualificazione professionale e percorsi formativi, in collaborazione con le organizzazioni datoriali, sindacali e con le direzioni provinciali del lavoro».

Soprattutto, conclude, «sviluppiamo interventi sul territorio per far incontrare domanda e offerta. Questa, oggi, è la vera emergenza».

RICERCHE

Istat - Rapporto annuale. La situazione del Paese 2011

22 maggio 2012

Quest'anno il **Rapporto annuale Istat sulla situazione del Paese 2011**, il ventesimo della serie, sviluppa una riflessione documentata sulle trasformazioni che interessano economia e società italiana, integrando le informazioni prodotte dall'Istat e dal Sistema statistico nazionale.

Alle consuete analisi delle condizioni del nostro Paese e delle sue prospettive si affianca un intero capitolo dedicato all'evoluzione del sistema Italia dal 1992 al 2012, che analizza gli sviluppi socio-economici tra due momenti storici segnati da forti criticità e alcune analogie.

Fra i temi più rilevanti su cui si sofferma il Rapporto 2012 emergono quelli delle caratteristiche competitive del sistema economico italiano e delle disuguaglianze sociali e territoriali.

Si segnalano in particolare all'interno del Capitolo 4, *Disuguaglianze, equità e servizi ai cittadini*, i seguenti paragrafi, spesso corredati da dati disaggregati per genere: Crescita e disuguaglianze, Distribuzione dei redditi da lavoro e delle opportunità di occupazione, Differenze di genere nei ruoli economici e di cura in Italia, Condizioni economiche degli individui dopo la separazione e il divorzio, Le disparità nei percorsi formativi e lavorativi, Tempi e modalità di ingresso nel mondo del lavoro, Disuguaglianze e salute degli individui: le relazioni tra istruzione e mortalità.

Il [rapporto](#) è disponibile online sul sito www.istat.it.

ILO - Global employment trends for youth 2012

Maggio 2012

Il report ILO mette in evidenza come il tasso globale di disoccupazione giovanile sia stabile e permanga vicino al suo picco di crisi.

A fronte dei quasi 75 milioni di giovani attualmente disoccupati in tutto il mondo viene sottolineato che vi è stato un incremento di oltre 4 milioni dal 2007.

La disoccupazione giovanile ha dimostrato di essere ben legata alla esclusione sociale. In questo rapporto si mettono ben in evidenza le importanti sfide di occupazione giovanile, maschile e femminile.

Il report contiene, infatti, numerose tabelle con dati disaggregati per genere che illustrano, tra l'altro, come questo tema sia fortemente connesso, per esempio, con quelli dell'istruzione e della formazione.

Le giovani donne risultano particolarmente svantaggiate per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro, dato che si riflette nei loro tassi di partecipazione bassi. Va evidenziato che i tassi di partecipazione di giovani uomini e donne non sono solo spinti da condizioni economiche ma anche da fattori istituzionali come i valori più ampi della società, della cultura e le norme che sono particolarmente importanti nelle regioni con divari di genere di grandi dimensioni come l'Asia meridionale, Medio Oriente e Nord Africa. Nonostante la crisi economica sia stata dannosa per entrambi – i giovani uomini e donne –, a livello globale così come nella maggior parte delle regioni, l'impatto della crisi economica sulle donne tassi di disoccupazione giovanile è stato superiore ai tassi di sesso maschile.

Il [rapporto](#) è disponibile online sul sito <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>