



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

Terzo trimestre 2012

Sommario dei contenuti
III trimestre
Aggiornato a venerdì 28 settembre 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
2 LUGLIO 2012 – ISTAT: OCCUPATI E DISOCCUPATI COMPARAZIONE MAGGIO 2011 – MAGGIO 2012.....	24
QUADRO ECONOMICO	26
OCCUPATI CONTRIBUENTI INPS	26
SISTEMA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE.....	34
RAPPORTO ANNUALE SULLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE 2012 – DATI DISAGGREGATI PER GENERE	38
INPS - DATI DISOCCUPAZIONE E MOBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE – GIUGNO 2012.....	61
RAPPORTO ANNUALE INAIL SUGLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI 2011 – DATI DISAGGREGATI PER GENERE	62
SECONDO RAPPORTO ANNUALE SUL MERCATO DEL LAVORO DEGLI IMMIGRATI 2011 - DATI DISAGGREGATI PER GENERE	64
RAPPORTO CNEL SUL MERCATO DEL LAVORO 2011 - 2012 - DATI DISAGGREGATI PER GENERE.....	98
DATI EUROSTAT.....	122
INDAGINE SULLE FORZE LAVORO 2010	122
DATI OCSE.....	125
14 MARZO 2012 - OCSE TASSO DI DISOCCUPAZIONE STABILE AL 8,2%	125
BUONE NOTIZIE.....	126
22 APRILE 2012 - FAMIGLIA: ACCORDO GOVERNO CONFERENZA REGIONI SUL PIANO NAZIONALE: 25 MILIONI A REGIONI, PRIORITÀ NIDI E ANZIANI	127
SPECIALI.....	128
IL MERCATO DEL LAVORO CHE NON SI VEDE MA ESISTE	129
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.....	133
BUSSOLA PER LA RIFORMA IN ITINERE	148
GIUGNO 2012 - PENSIONI, LAVORATRICI E LAVORATORI ESODATI: CERCHIAMO DI CAPIRE INSIEME LEGGENDO DATI, OPINIONI E CERCANDO SOLUZIONI CONCRETE.....	152
27 GIUGNO 2012 LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO È LEGGE.....	156
ALCUNE RIFLESSIONI SULLA LEGGE «DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA».....	159
INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ.....	163

APRILE 2012 - INTERVENTO - CROCE ROSSA ITALIANA	164
12 GIUGNO 2012 – CORTE DEI CONTI, RUOLO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ NELLE POLITICHE DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO.....	168
INTERVENTI DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI.....	176
17 MAGGIO 2012 – GUADALAJARA, MINISTERIALE G20 LAVORO – INTERVENTO DEL MINISTRO ELSA FORNERO PER LA PRIMA SESSIONE.....	177
17 MAGGIO 2012 – GUADALAJARA, MINISTERIALE G20 LAVORO – INTERVENTO DEL MINISTRO ELSA FORNERO PER LE CONSULTAZIONI CON LE PARTI SOCIALI	178
RASSEGNA STAMPA.....	180
6 APRILE 2012 - CON DDL LAVORO VOUCHER PER NEOMAMME E CONGEDI OBBLIGATORI PER PAPÀ.....	181
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”	182
23 APRILE 2012 - LAVORO: SERVIDORI, APPREZZO LA TENACIA DEL MINISTRO FORNERO	186
7 MAGGIO 2012 - RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ: SERVIDORI “UN’OCASIONE DI DIBATTITO, CONFRONTO E DIALOGO”	187
8 MAGGIO 2012 - RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ: SERVIDORI “FONDAMENTALE LA PARTECIPAZIONE DEL MINISTRO FORNERO”	187
4 GIUGNO 2012 - DISCRIMINAZIONI? C’È IL MEDIATORE.....	188
19 GIUGNO 2012 – METTIAMOCI AL LAVORO!.....	190
20 LUGLIO 2012 – SERVIDORI: APPLICARE LA COSTITUZIONE	192
RICERCHE.....	194
ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2012. LA SITUAZIONE DEL PAESE	195
ILO - GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS FOR YOUTH 2012	195
SAVE THE CHILDREN - RAPPORTO 2012 SULLA CONDIZIONE DELLE MAMME IN ITALIA. “MAMME NELLA CRISI”	196

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

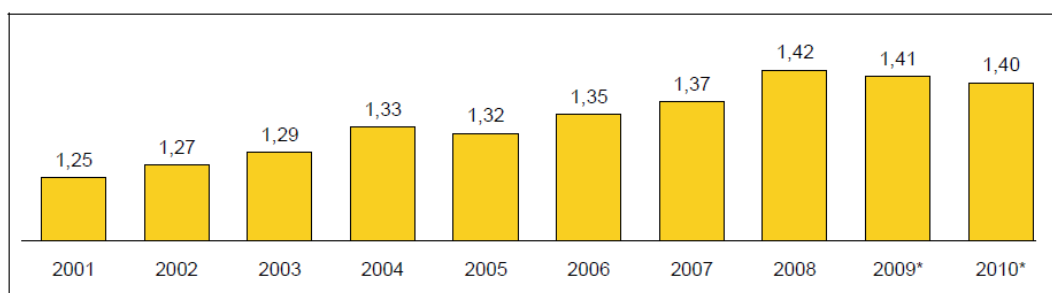
Struttura per età della popolazione al 1° gennaio - Anni 2009-2012 (valori percentuali)

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

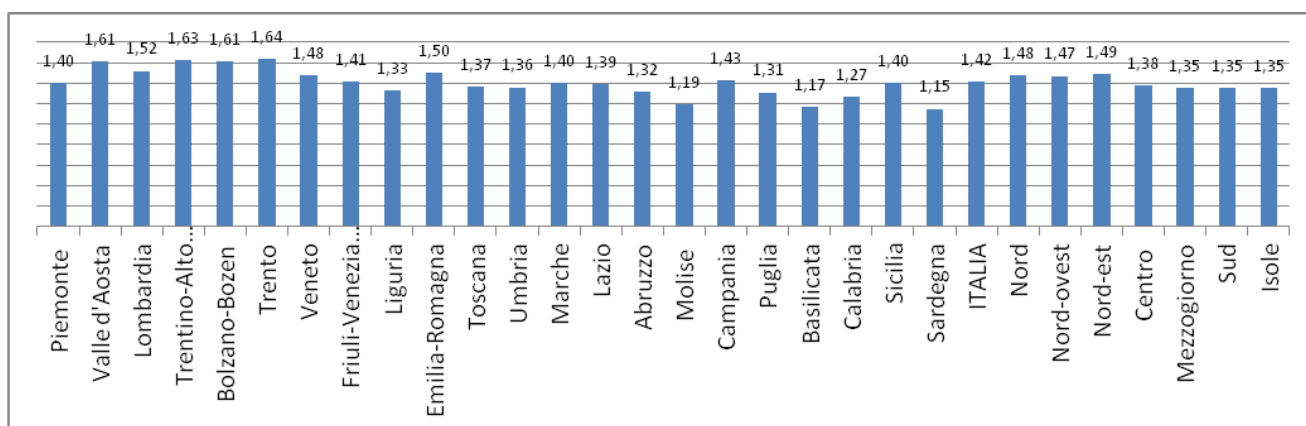
Numero medio di figli per donna, Italia 2001-2010



* 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

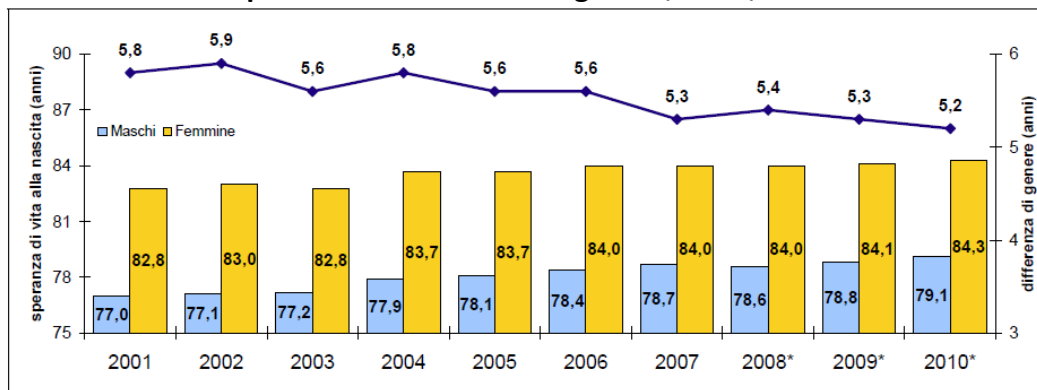
	2009	2010
F	84,1	84,4
M	78,8	79,2

(*) 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 FECONDTÀ 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
-------	-------	--------	-------	--------

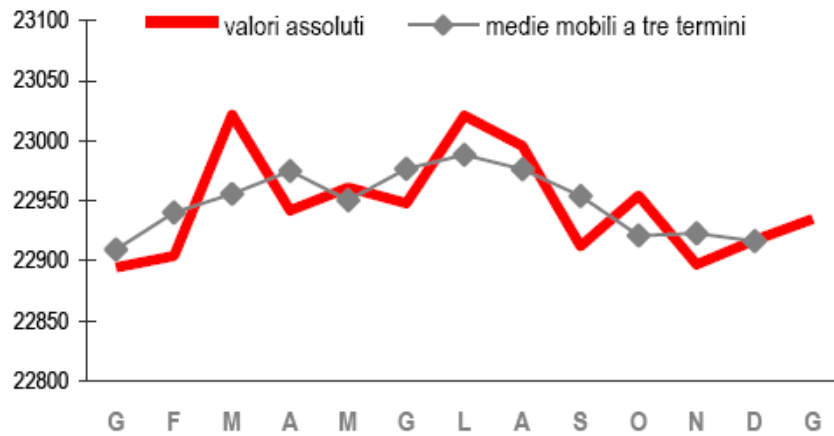
Fonte: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

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

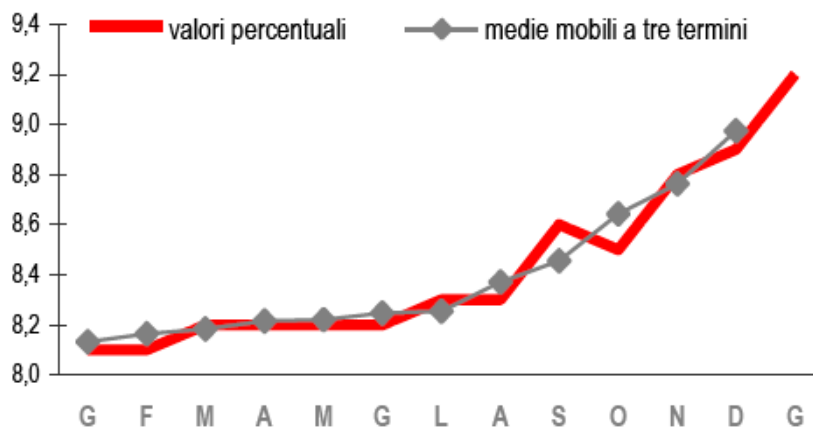
A gennaio 2012 il numero di occupati registra una variazione dello 0,1% (+18 mila unità) rispetto a dicembre 2011. Il risultato positivo interessa sia la componente maschile sia quella femminile. Nel confronto con l'anno precedente l'occupazione segnala una variazione pari allo 0,2% (+40 mila unità).

- 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.

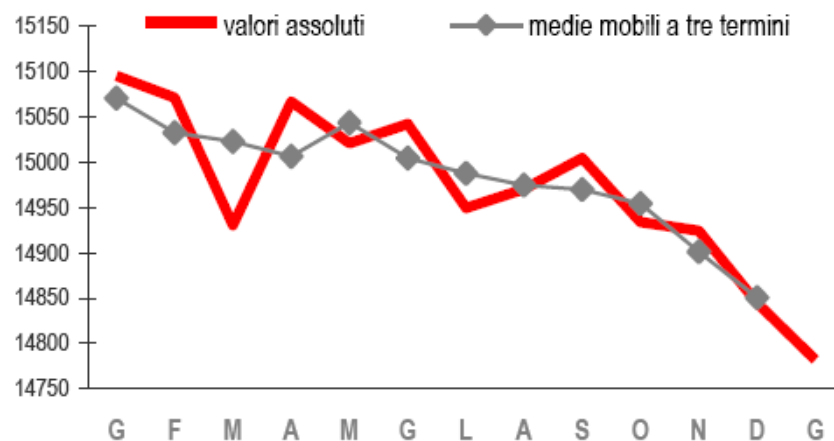
OCCUPATI. Gennaio 2011-gennaio 2012, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



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%.

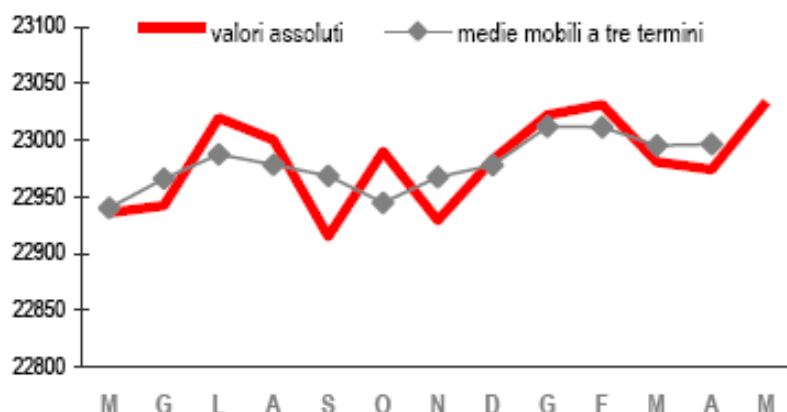
Sul sito Istat il [documento completo](#).

2 luglio 2012 – ISTAT: OCCUPATI E DISOCCUPATI comparazione maggio 2011 – maggio 2012

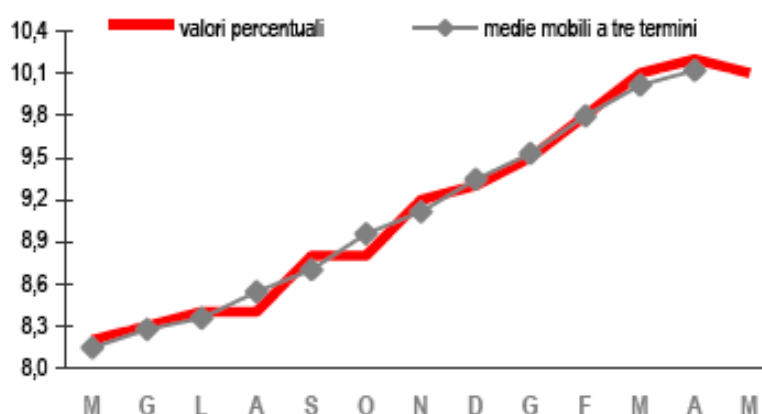
A maggio 2012 gli occupati sono 23.034 mila, in aumento dello 0,3% rispetto ad aprile (60 mila unità), la crescita dell'occupazione riguarda sia gli uomini sia le donne. Rispetto a maggio 2011 gli occupati crescono dello 0,4% (98 mila unità).

- Il tasso di occupazione è pari al 57,1%, in aumento nel confronto congiunturale di 0,1 punti percentuali e di 0,3 punti in termini tendenziali.
- Il numero dei disoccupati, pari a 2.584 mila, diminuisce dello 0,7% rispetto ad aprile (-18 mila unità), tale diminuzione riguarda sia gli uomini sia le donne. Su base annua si registra una crescita del 26,0% (534 mila unità).
- Il tasso di disoccupazione si attesta al 10,1%, in diminuzione di 0,1 punti percentuali rispetto ad aprile e in aumento di 1,9 punti rispetto all'anno precedente.
- Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 36,2%, in aumento di 0,9 punti percentuali rispetto ad aprile (rispetto alla popolazione di questa fascia di età i disoccupati rappresentano il 10,5%).
- Gli inattivi tra i 15 e i 64 anni diminuiscono dello 0,2% (-25 mila unità) rispetto al mese precedente. Il tasso di inattività si posiziona al 36,5%, con una flessione di 0,1 punti percentuali in termini congiunturali e di 1,4 punti su base annua.

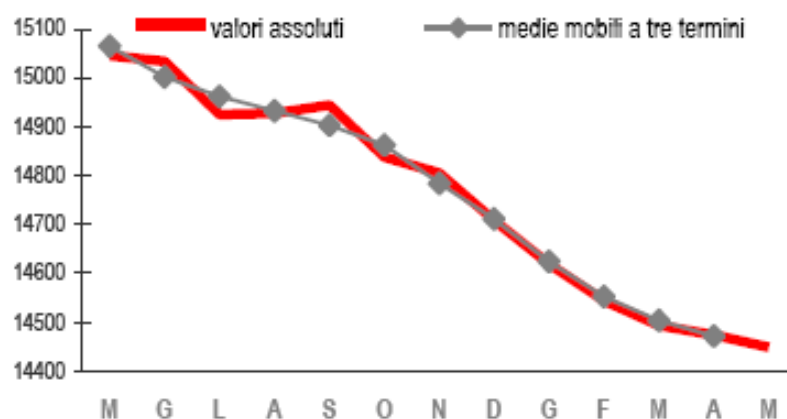
OCCUPATI. Maggio 2011-maggio 2012, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



TASSO DI DISOCCUPAZIONE. Maggio 2011-maggio 2012, dati destagionalizzati, valori percentuali



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



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
Estero		
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

Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2012 – Dati disaggregati per genere

1.1 I rapporti di lavoro attivati per genere

Una prima disaggregazione interessante è quella per genere. Per quanto riguarda la componente maschile, il tasso di crescita delle contrattualizzazioni mostra un andamento calante a partire dal III trimestre 2010, con valori negativi in corrispondenza degli ultimi due trimestri della serie. Di converso, i rapporti di lavoro attivati per le donne mostrano un incremento fino al I trimestre 2011 per poi decrescere. Tale andamento determina un tasso di crescita delle attivazioni superiore per le donne nel I e II trimestre 2011 (Tabella 1.3 e Grafico 1.3). Un dato importante emerge nel IV trimestre 2011. Mentre le attivazioni della componente maschile continuano a diminuire rispetto all'anno precedente (-4,1%), l'equivalente variazione della componente femminile sembra attestarsi su valori prossimi allo zero.

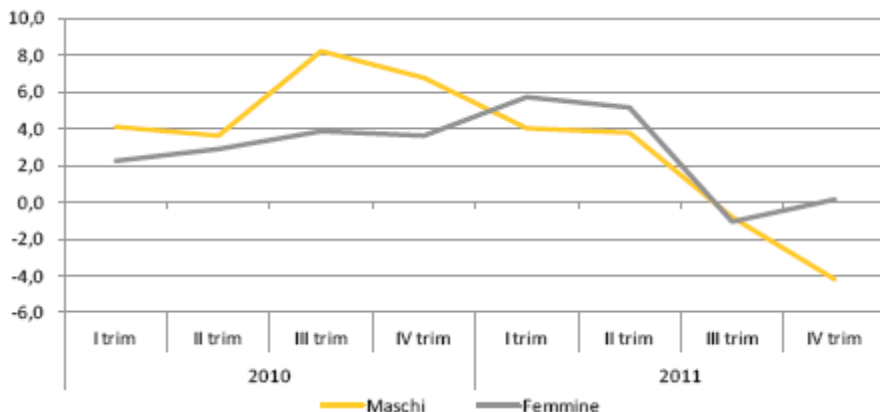
Tabella 1.3 – Rapporti di lavoro attivati per genere del lavoratore interessato (valori assoluti e variazioni percentuali rettificati per variazioni di calendario).

I trimestre 2009 – IV trimestre 2011

TRIMESTRE		Valori assoluti		Var. rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente			
				assolute		percentuali	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2009	I trim	1.212.805	1.168.794				
	II trim	1.336.750	1.272.597				
	III trim	1.216.013	1.240.559				
	IV trim	1.091.269	1.179.007				
2010	I trim	1.263.851	1.195.465	51.046	26.671	4,2	2,3
	II trim	1.386.183	1.310.242	49.433	37.645	3,7	3,0
	III trim	1.320.733	1.289.315	104.721	48.756	8,6	3,9
	IV trim	1.167.922	1.222.105	76.653	43.098	7,0	3,7
2011	I trim	1.315.522	1.266.320	51.672	70.855	4,1	5,9
	II trim	1.439.579	1.379.801	53.396	69.559	3,9	5,3
	III trim	1.310.173	1.275.872	-10.560	-13.443	-0,8	-1,0
	IV trim	1.119.893	1.224.231	-48.029	2.126	-4,1	0,2

Grafico 1.3 – Variazione percentuale rispetto allo stesso trimestre dell’anno precedente dei rapporti di lavoro attivati per genere del lavoratore interessato (scala semilogaritmica).

I trimestre 2010 - IV trimestre 2011



1.1.1 I lavoratori interessati da attivazioni

Il numero dei rapporti di lavoro attivati non coincide esattamente con il numero di lavoratori interessati dalle nuove attivazioni. In un dato trimestre, un lavoratore potrebbe aver contratto più di un rapporto di lavoro, così da determinare un numero complessivo di rapporti attivati superiore al numero dei lavoratori coinvolti. Il confronto tra nuovi rapporti di lavoro attivati e lavoratori interessati dalle nuove attivazioni rappresenta una misura della frammentazione del mercato del lavoro: quanto più i due valori si discostano, tanto più il mercato del lavoro è segmentato sotto il profilo della continuità contrattuale.

L’analisi seguente prende in considerazione il numero di lavoratori attivati per trimestre suddivisi per genere. E’ opportuno sottolineare che, nel caso in cui un lavoratore abbia avviato più di un rapporto di lavoro dipendente e/o parasubordinato in un dato trimestre, questo è conteggiato una sola volta.

In valore assoluto, il numero di lavoratori attivati è sempre superiore a quello delle lavoratrici, ad eccezione del III trimestre 2009. Le due componenti fanno registrare i loro massimi relativi in trimestri diversi: il II trimestre di ciascun anno per i lavoratori, il III trimestre nel caso delle lavoratrici.

Le variazioni tendenziali mostrano una dinamica comune per le due componenti, benché con intensità più moderata per quella femminile: ad un andamento decrescente fino al II trimestre 2010 segue una variazione positiva con incrementi crescenti negli ultimi due trimestri dello stesso anno rispetto ai corrispondenti trimestri del 2009; la traiettoria subisce una inversione nel 2011, mostrando un decremento negli ultimi due trimestri dell’anno (Tabella 1.7).

In tutti i trimestri considerati (ad eccezione del III trimestre di ogni anno), il numero di attivazioni *pro capite* è più alto per le lavoratrici.

Tabella 1.7 – Lavoratori interessati da almeno un’attivazione (a) e numero medio di attivazioni per genere (valori assoluti e variazioni percentuali rettificati per variazioni di calendario).

I trimestre 2009 - IV trimestre 2011

TRIMESTRE		Valori assoluti			Var. % rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente			Numero medio attivazioni per lavoratore		
		Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
2009	I trim	993.774	845.324	1.839.098				1,22	1,38	1,29
	II trim	1.081.352	959.093	2.040.445				1,24	1,33	1,28
	III trim	972.317	1.007.957	1.980.274				1,25	1,23	1,24
	IV trim	840.007	821.543	1.661.549				1,30	1,44	1,37
2010	I trim	1.028.314	860.045	1.888.359	3,5	1,7	2,7	1,23	1,39	1,30
	II trim	1.086.572	930.621	2.017.193	0,5	-3,0	-1,1	1,28	1,41	1,34
	III trim	1.043.757	1.036.326	2.080.082	7,3	2,8	5,0	1,27	1,24	1,25
	IV trim	906.620	851.761	1.758.381	7,9	3,7	5,8	1,29	1,43	1,36
2011	I trim	1.074.607	884.640	1.959.247	4,5	2,9	3,8	1,22	1,43	1,32
	II trim	1.136.506	977.056	2.113.562	4,6	5,0	4,8	1,27	1,41	1,33
	III trim	1.034.448	1.025.676	2.060.124	-0,9	-1,0	-1,0	1,27	1,24	1,26
	IV trim	869.764	845.848	1.715.612	-4,1	-0,7	-2,4	1,29	1,45	1,37

(a) In ciascun trimestre i lavoratori interessati da più di una attivazione sono considerati una sola volta.

1.2 I rapporti di lavoro cessati per genere

Analizzando il fenomeno dal punto di vista delle componenti di genere, si rilevano tassi di crescita delle cessazioni sia per i lavoratori che per le lavoratrici, con valori della componente femminile sempre superiori a quelli della componente maschile (ad eccezione del III e IV trimestre 2010); per entrambe le componenti, a partire dal II trimestre del 2010, la dinamica della variazione delle cessazioni comincia a diminuire in maniera costante ma in modo più marcato per la componente maschile (Tabella 1.8 e Grafico 1.6).

In particolare, nel IV trimestre del 2011, la diminuzione del tasso di crescita della componente maschile fa registrare un’inversione di tendenza del fenomeno, con una contrazione dei rapporti di lavoro cessati rispetto al numero registrato nel medesimo trimestre dell’anno precedente (-1,4%).

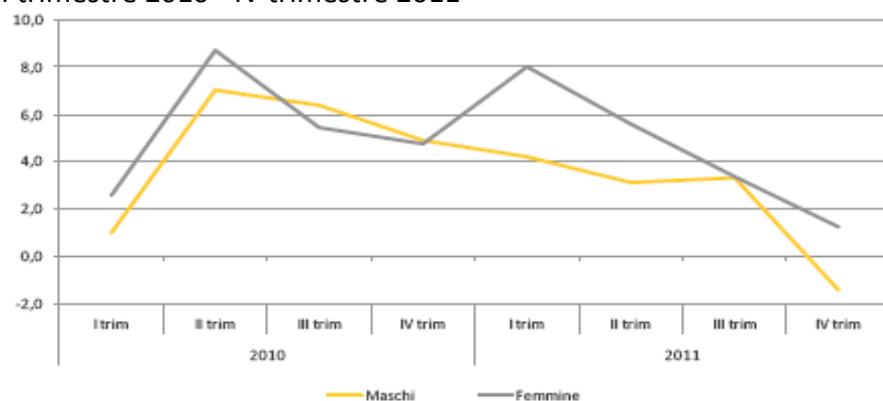
Tabella 1.8 – Rapporti di lavoro cessati per genere del lavoratore interessato (valori assoluti e variazioni percentuali rettificati per variazioni di calendario).

I trimestre 2009 – IV trimestre 2011

TRIMESTRE	Valori assoluti		Var. rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente				
	Maschi	Femmine	assolute		percentuali		
			Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
2009	I trim	907.867	862.271				
	II trim	1.078.368	1.127.945				
	III trim	1.252.317	1.156.042				
	IV trim	1.585.842	1.407.064				
2010	I trim	916.801	884.602	8.934	22.331	1,0	2,6
	II trim	1.157.078	1.230.672	78.710	102.727	7,3	9,1
	III trim	1.335.173	1.221.026	82.856	64.984	6,6	5,6
	IV trim	1.665.822	1.475.672	79.980	68.607	5,0	4,9
2011	I trim	956.058	958.293	39.258	73.690	4,3	8,3
	II trim	1.193.648	1.301.677	36.569	71.005	3,2	5,8
	III trim	1.380.117	1.262.991	44.944	41.965	3,4	3,4
	IV trim	1.642.172	1.493.875	-23.650	18.203	-1,4	1,2

Grafico 1.6 – Variazione percentuale dei rapporti di lavoro cessati per genere del lavoratore interessato rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (scala semilogaritmica).

I trimestre 2010 - IV trimestre 2011



1.2.1 I lavoratori interessati da cessazioni

Anche nel caso delle cessazioni, si osserva un numero di rapporti di lavoro più elevato di quello dei lavoratori interessati, ciò in virtù del fatto che, così come precisato nel Paragrafo 1.1.1, nel corso di un trimestre ad un lavoratore potrebbero corrispondere più contrattualizzazioni e, di conseguenza, più cessazioni. La divergenza tra rapporti di lavoro cessati e lavoratori interessati indica con quale frequenza, nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato, si impiega il medesimo lavoratore.

Un certo grado di stagionalità si riscontra anche con riferimento ai lavoratori interessati da cessazioni: i lavoratori che concludono un rapporto di lavoro hanno un andamento crescente nel corso dell'anno, fino ad un massimo relativo nel IV trimestre di ciascun anno e questo vale sia per i lavoratori che per le lavoratrici. I dati assoluti mostrano, inoltre, un numero maggiore di lavoratori interessati da rapporti di lavoro cessati rispetto a quanto osservabile nel caso delle lavoratrici (Tabella 1.12).

Come già descritto in precedenza, per eliminare l'influenza della stagionalità, vengono prese in considerazione le variazioni percentuali di un trimestre sull'analogo dell'anno precedente. Il I trimestre del 2010 ha visto la diminuzione del numero di lavoratori cessati rispetto allo stesso periodo del 2009. Successivamente, le variazioni tendenziali denotano, nel caso degli uomini, un andamento crescente fino ad un massimo registrato nel IV trimestre del 2010 - nel caso della componente femminile nel I trimestre 2011 - per poi decrescere nel corso del 2011.

La componente maschile presenta un decremento nel IV trimestre del 2011 (-1,1%), mentre le lavoratrici cessate continuano ad avere un incremento nel medesimo periodo.

Il numero medio di cessazioni è più elevato per le lavoratrici, segno evidente di una maggiore frequenza di contratti brevi e ripetuti.

Infine, è opportuno rilevare come in corrispondenza del III trimestre di ogni anno, il valore medio di contratti per lavoratrice si contrae notevolmente.

Tabella 1.12 – Lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro (a) e numero medio di cessazioni per genere (valori assoluti e variazioni percentuali rettificati per variazioni di calendario).

I trimestre 2009 – IV trimestre 2011

TRIMESTRE		Valori assoluti			Var. % rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente			Numero medio cessazioni per lavoratore		
		Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
2009	I trim	726.964	586.009	1.312.973				1,25	1,47	1,35
	II trim	837.230	808.080	1.645.310				1,29	1,40	1,34
	III trim	1.028.983	955.084	1.984.067				1,22	1,21	1,21
	IV trim	1.287.764	1.036.047	2.323.811				1,23	1,36	1,29
2010	I trim	718.147	584.916	1.303.063	-1,2	-0,2	-0,8	1,28	1,51	1,38
	II trim	877.327	846.999	1.724.327	4,8	4,8	4,8	1,32	1,45	1,38
	III trim	1.077.601	996.465	2.074.065	4,7	4,3	4,5	1,24	1,23	1,23
	IV trim	1.357.156	1.088.475	2.445.630	5,4	5,1	5,2	1,23	1,36	1,28
2011	I trim	754.435	627.090	1.381.525	5,1	7,2	6,0	1,27	1,53	1,39
	II trim	908.667	881.401	1.790.068	3,6	4,1	3,8	1,31	1,48	1,39
	III trim	1.114.269	1.031.118	2.145.387	3,4	3,5	3,4	1,24	1,22	1,23
	IV trim	1.342.039	1.095.443	2.437.482	-1,1	0,6	-0,3	1,22	1,36	1,29

(a) In ciascun trimestre i lavoratori interessati da più di una cessazione sono considerati una sola volta.

2.1 L'analisi per ripartizione geografica e settore di attività

Nel 2011 sono stati attivati poco più di 10,3 milioni di rapporti di lavoro, distribuiti in modo equilibrato tra i due generi (5.183.605 rapporti hanno coinvolto uomini e 5.146.073 donne). La quota più consistente (41%) degli avviamenti si è concentrata nelle Regioni del Nord (4.232.795 rapporti di lavoro attivati), il Mezzogiorno ne ha assorbiti poco più del 35% (3.634.364 attivazioni) e il Centro Italia, con 2.458.855 contratti attivati, il 23,8%.

L'analisi temporale, a partire dal 2009, mostra un incremento persistente degli avviamenti (Tabella 2.1).

Tra il 2010 ed il 2011 si contano circa 173 mila rapporti di lavoro in più (+ 1,7%), mentre tra il 2009 ed il 2010 la crescita delle contrattualizzazioni ammonta a + 4,5%, pari a ulteriori 439 mila rapporti di lavoro. In termini di genere la dinamica di crescita dei contratti attivati mostra sostanziali differenze. Mentre nel periodo 2009 - 2010 la maggior parte dell'incremento totale registrato è imputabile alla componente maschile (+5,8% contro il +3,2% delle donne), tra il 2010 ed il 2011 crescono le attivazioni di contratti di lavoro che interessano lavoratrici (+2,5%) e rallentano le contrattualizzazioni rivolte alla componente maschile (+0,9%).

Tabella 2.1 – Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica (a) e genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali).

Anni 2009, 2010, 2011

RIPARTIZIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente	
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011
Maschi								
Nord	1.956.160	2.042.648	2.082.575	40,3	39,8	40,2	4,4	2,0
Centro	1.111.951	1.168.861	1.163.112	22,9	22,7	22,4	5,1	-0,5
Mezzogiorno	1.786.037	1.924.932	1.935.674	36,8	37,5	37,3	7,8	0,6
N.d. (b)	1.779	2.018	2.244
Totale	4.855.927	5.138.459	5.183.605	100,0	100,0	100,0	5,8	0,9
Femmine								
Nord	2.094.033	2.094.296	2.150.220	43,1	41,7	41,8	0,0	2,7
Centro	1.214.262	1.269.738	1.295.743	25,0	25,3	25,2	4,6	2,0
Mezzogiorno	1.552.872	1.653.529	1.698.690	31,9	33,0	33,0	6,5	2,7
N.d. (b)	583	657	1.420
Totale	4.861.750	5.018.220	5.146.073	100,0	100,0	100,0	3,2	2,5
Totale								
Nord	4.050.193	4.136.944	4.232.795	41,7	40,7	41,0	2,1	2,3
Centro	2.326.213	2.438.599	2.458.855	23,9	24,0	23,8	4,8	0,8
Mezzogiorno	3.338.909	3.578.461	3.634.364	34,4	35,2	35,2	7,2	1,6
N.d. (b)	2.362	2.675	3.664
Totale	9.717.677	10.156.679	10.329.678	100,0	100,0	100,0	4,5	1,7

(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, in Comuni di recente istituzione non è specificata

Tra il 2009 e il 2010 l'incremento positivo del numero degli avviamenti ricalca in particolare la buona performance dell'Industria in senso stretto che contribuisce all'incremento del volume delle attivazioni con un +13,6%. Il Terziario risente, invece, del brusco crollo delle contrattualizzazioni nel

settore delle Attività svolte da famiglie e convivenze che scendono di oltre 38 punti percentuali rispetto al 2009 con rilevanti differenze di genere (-68,2% per gli uomini e -27,3% per le donne) (Tabella 2.2), fenomeno che ha certamente origine nelle specificità del settore economico e in quelle della sua forza lavoro. Una interpretazione plausibile di questo andamento eccezionale tra il 2009 ed il 2010 si può leggere come effetto delle misure contenute nel “decreto flussi 2008”, nonché delle norme che hanno previsto la regolarizzazione e l'emersione del lavoro irregolare, in particolare quello extracomunitario. Va tenuto conto, infatti, che circa l'80% dei lavoratori interessati da attivazioni in tale comparto sono cittadini stranieri, evidenza, questa, che sarà oggetto di approfondimento nel Capitolo 5 dedicato ai rapporti di lavoro attivati e cessati che hanno interessato cittadini comunitari ed extracomunitari.

Le intervenute modifiche normative hanno generato un invio sostenuto di avviamenti per la regolarizzazione del lavoro domestico, nel corso del 2009. Ciò detto, quello che, ad una prima osservazione, si rileva come un deciso decremento delle attivazioni tra il 2009 ed il 2010 rappresenta piuttosto la normalizzazione di un evento anomalo, che nel 2009 aveva generato un significativo incremento degli avviamenti nel settore delle Attività svolte da famiglie e convivenze. Nel 2011 la crescita tendenziale annua del volume delle contrattualizzazioni subisce un rallentamento in tutti i comparti ad esclusione della PA, istruzione e sanità, dove si evidenzia un incremento anche più sostenuto di quello registrato nel periodo precedente. La ragione di questo differente andamento va in parte ricondotta all'aumento del numero delle attivazioni nel settore dell'Istruzione, in cui si è ingenerato un sostenuto ricorso alle supplenze anche per gli effetti del decreto legge n. 78 del 2009, convertito con legge n. 102 del 2009, col quale sono state di fatto bloccate le assunzioni nel pubblico impiego (art. 17 comma 7). In particolare, va rilevata la contrazione del numero delle attivazioni nel settore delle Costruzioni (-4,4%), dell'Agricoltura (-0,6%) e del Commercio e riparazioni (-0,3%) e, contestualmente, l'incremento delle contrattualizzazioni in quello delle Attività svolte da famiglie e convivenze (+10,9%), che per gli uomini arriva a segnare +21,4%.

Tabella 2.2 – Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica e per genere (variazione percentuale rispetto all'anno precedente).

Anni 2010, 2011

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	Variazione percentuale		Variazione percentuale	
	2010	2011	2010	2011
	Maschi		Femmine	
Agricoltura	8,3	0,4	3,1	-2,4
Industria in senso stretto	14,6	3,1	11,6	0,9
Costruzioni	0,7	-4,7	2,1	3,4
Commercio e riparazioni	9,7	0,4	7,9	-0,9
Alberghi e ristoranti	8,9	1,1	6,2	0,9
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	11,9	3,0	9,2	1,3
P.A., istruzione e sanità	2,5	4,1	3,5	6,2
- di cui Istruzione	1,8	6,9	5,7	6,6
Attività svolte da famiglie e convivenze	-68,2	21,4	-27,3	9,2
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8,1	-0,1	6,7	2,2
Totale	5,8	0,9	3,2	2,5

Il dettaglio di genere mostra, inoltre, come alcuni settori si rivolgano in particolare a un'offerta di lavoro maschile o femminile pertanto, per il legame osservato tra settore e area geografica, le opportunità occupazionali di genere sembrano dipendere anche dal territorio (Grafico 2.5).

I settori a maggiore vocazione femminile sono:

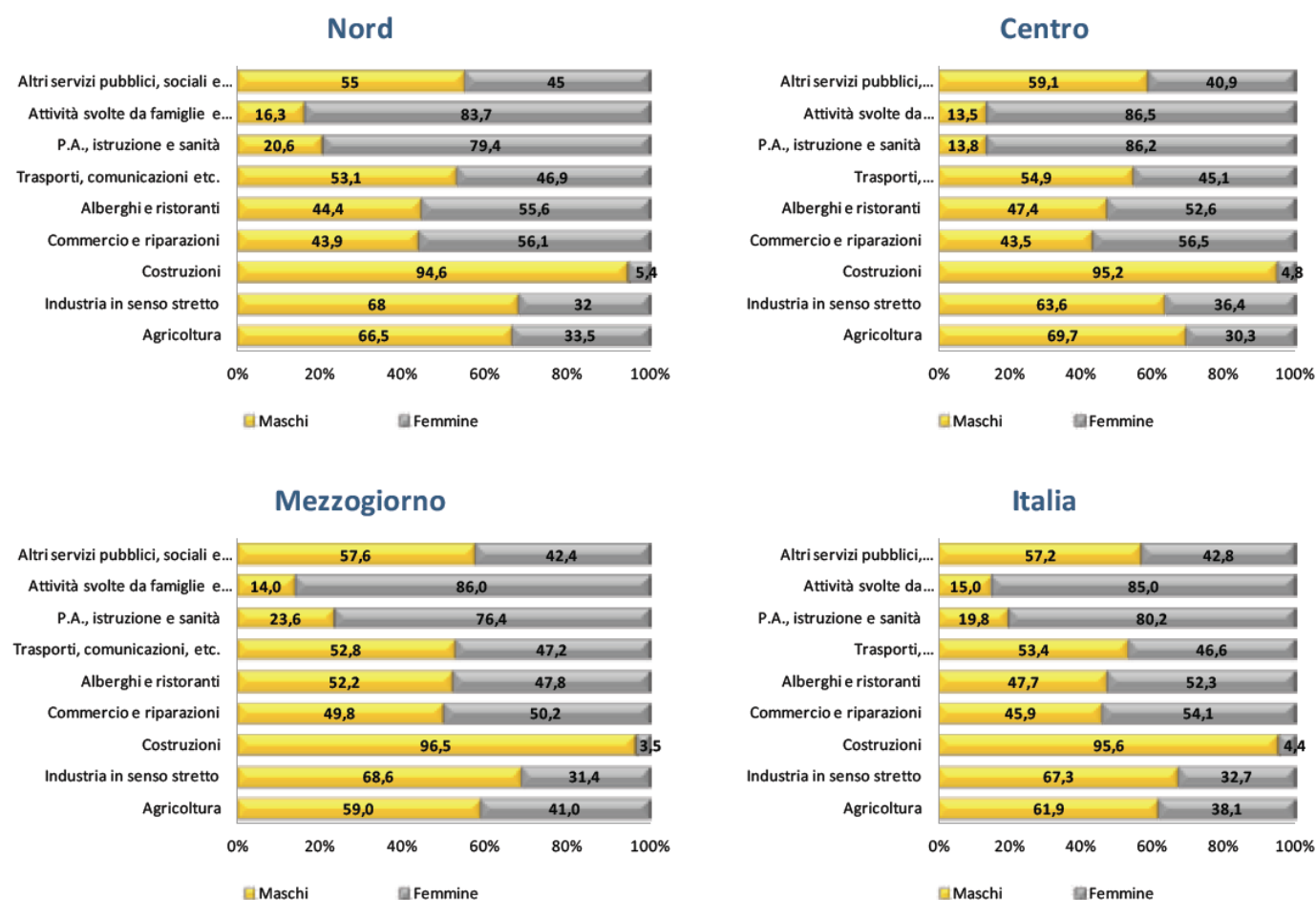
quello della PA, istruzione e sanità, che nel 2011 fa registrare una quota di contratti che hanno coinvolto donne pari all'80,2% (1.460.032 attivazioni su un totale di 1.821.156), merito soprattutto del comparto dell'Istruzione;

quello delle Attività svolte da famiglie e convivenze che ha attivato l'85% dei contratti del 2011 (319.142 contratti attivati su 375.256 totali) coinvolgendo soprattutto lavoratrici.

Tuttavia, la distribuzione percentuale delle contrattualizzazioni per genere in ciascun settore di attività economica non mostra differenze sostanziali tra le diverse ripartizioni. Da rilevare la maggiore propensione del Mezzogiorno ad utilizzare personale femminile nell'Agricoltura: il 41% delle contrattualizzazioni avvenute nel 2011 nel comparto agricolo delle Regioni del Mezzogiorno hanno coinvolto lavoratrici; nello stesso periodo al Nord sono state il 33,5% e al Centro poco più del 30%.

Grafico 2.5 – Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica, settore di attività economica e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale).

Anno 2011



Nel 2011 si osservano variazioni tendenziali più contenute. L'incremento totale annuo dell'1,7% è il risultato della dinamica negativa del contratto di *apprendistato*, che si riduce, rispetto al 2010, di quasi 4 punti percentuali e dell'incremento del contratto a *tempo determinato*, che cresce di 2,3 punti percentuali. L'analisi congiunta delle contrattualizzazioni per forma giuridica e genere suggerisce l'esistenza di una correlazione tra le due caratteristiche, come le *collaborazioni* che nei tre anni esaminati sembrano interessare più le donne che gli uomini (Tabella 2.3).

Tabella 2.3 – Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali).

Anni 2009, 2010, 2011

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente	
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011
Maschi								
Tempo Indeterminato	1.160.572	1.067.976	1.041.446	23,9	20,8	20,1	-8,0	-2,5
Tempo Determinato	3.125.749	3.431.769	3.492.492	64,4	66,9	67,4	9,8	1,8
Apprendistato	169.510	176.278	168.160	3,5	3,4	3,2	4,0	-4,6
Contratti di Collaborazione	344.320	367.385	370.633	7,1	7,1	7,2	6,7	0,9
Altro (a)	55.756	95.050	110.874	1,1	1,8	2,1	70,5	16,6
Totale	4.855.927	5.138.459	5.183.605	100,0	100,0	100,0	5,8	0,9
Femmine								
Tempo Indeterminato	992.676	880.756	908.595	20,4	17,6	17,7	-11,3	3,2
Tempo Determinato	3.232.225	3.441.964	3.536.640	66,5	68,6	68,7	6,5	2,8
Apprendistato	128.991	127.582	124.035	2,7	2,5	2,4	-1,1	-2,8
Contratti di Collaborazione	462.086	505.753	511.794	9,5	10,1	9,9	9,4	1,2
Altro (a)	45.765	62.165	65.009	0,9	1,2	1,3	35,8	4,6
Totale	4.861.750	5.018.220	5.146.073	100,0	100,0	100,0	3,2	2,5

(a) 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 (solo P.A.).

L'analisi degli andamenti tendenziali tra il 2009 e il 2010 evidenzia una riduzione sostenuta dei contratti di lavoro a *tempo indeterminato*, in particolare, per la componente femminile che scende di 11,3 punti percentuali, mentre la controparte di genere perde 8 punti percentuali. Contestualmente aumenta la quota dei contratti a *tempo determinato*, in particolare per gli uomini (quasi 10 punti percentuali) più che per le donne (+6,5%). In aumento, nello stesso periodo, anche l'utilizzo dell'*apprendistato*, ma solo per la componente maschile che cresce del 4%; al contrario, per la componente femminile le contrattualizzazioni si riducono di oltre un punto percentuale. Anche i *contratti di collaborazione* segnano, nel periodo considerato, una forte crescita, in particolare per le donne (+9,4 punti percentuali).

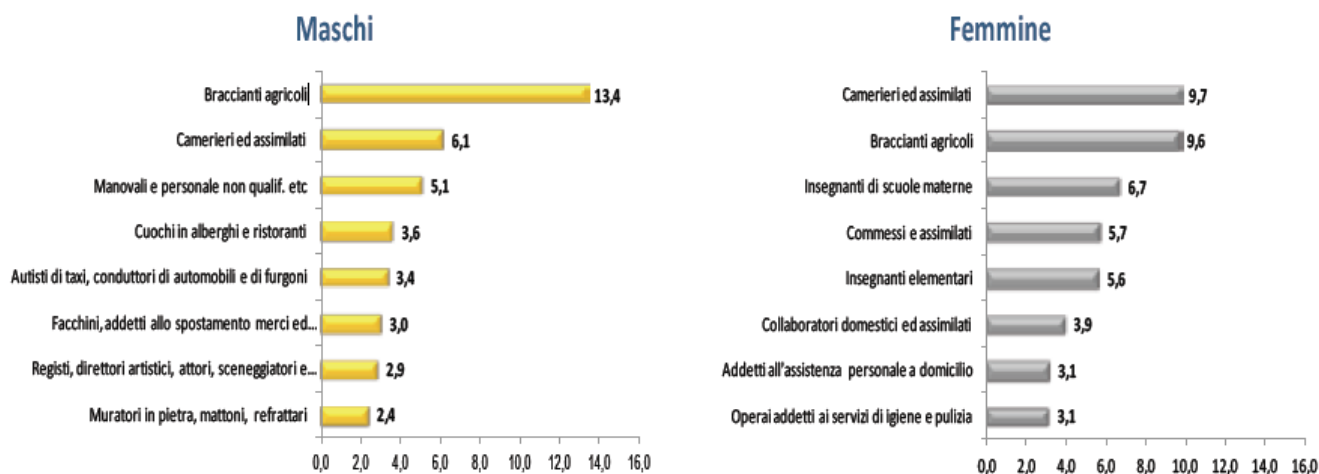
Le variazioni registrate nel 2011 rispetto all'anno precedente mostrano dinamiche di genere ancora differenti. In particolare, mentre continuano a scendere le contrattualizzazioni a *tempo indeterminato* per la componente maschile (-2,5 %), aumentano di oltre 3 punti percentuali quelle che interessano le lavoratrici. Il ricorso ai contratti a *tempo determinato* continua a crescere, in

particolare per le donne (+2,8%). Anche i *contratti di collaborazione* segnano un modesto incremento a favore delle donne (+1,2%), mentre il calo nel ricorso all'*apprendistato* investe soprattutto i lavoratori (-4,6%).

Ma quali sono le qualifiche professionali più richieste e con quale tipologia contrattuale vengono formalizzate? La Tabella 2.4 e il Grafico 2.7 consentono di osservare le categorie professionali per le quali, nel 2011, è stato registrato il maggior numero di contratti di lavoro. Per la componente maschile, tra le prime dieci professioni sulle quali nel 2011 si sono concentrati i fabbisogni della domanda di lavoro si individuano: il contratto di *bracciante agricolo* con il 13,4% dei contratti totali (662.893), la professione di *cameriere e assimilati* (6,1%), *manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile ed assimilati* (5,1%), *cuochi in alberghi e ristoranti* (3,6%).

Grafico 2.7– Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e genere del lavoratore interessato (incidenza percentuale sul totale dei rapporti di lavoro attivati).

Anno 2011



Con riferimento alla componente femminile, le quote di avviamenti più elevate corrispondono alle qualifiche di *camerieri e assimilati* e di *braccianti agricoli*, rispettivamente al 9,7% e al 9,6% del totale, seguite da quelle di *insegnanti di scuole materne* e di *commessi*, rispettivamente al 6,7% e 5,7%.

Va precisato, a riguardo, che le categorie professionali a maggior frequenza contrattuale non sono necessariamente quelle per cui c'è maggior domanda sul mercato. Un elevato numero di rapporti di lavoro attivati per una specifica posizione può essere effetto della tipologia di contratto e della durata prescelta. Come osservato in precedenza, infatti, il numero di contratti attivati non coincide con il numero degli occupati coinvolti, in quanto un lavoratore può, nello stesso arco temporale, essere interessato da più contratti di lavoro. Di conseguenza, la frequenza delle attivazioni può essere indice della frammentarietà dei rapporti di lavoro in una determinata categoria professionale.

La distribuzione percentuale delle attivazioni per tipologia contrattuale di ciascuna qualifica prevalente mostra, infatti, come quelle a maggiore frequenza vengano formalizzate con contratti a termine generalmente di breve durata (Tabella 2.4). Per le professioni prevalenti di entrambe le

componenti di genere – *braccianti agricoli* per gli uomini (99,3%) e *camerieri e assimilati* per le donne (86,0%) – risulta, infatti, preponderante l'incidenza del *tempo determinato*.

È, infine, interessante sottolineare l'elevata incidenza dei contratti a *tempo indeterminato*, pari all'80%, per *collaboratrici domestiche e assimilati* e delle *addette all'assistenza personale a domicilio* (74,4%), valori condizionati anche dagli effetti della già citata legge n. 102 del 2009 per l'emersione del lavoro irregolare di *colf* e *badanti*.

Tabella 2.4 – Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità), tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti).

Anno 2011

QUALIFICA PROFESSIONALE	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collab.	Altro (a)	Totale (=100%)
Maschi						
Braccianti agricoli	0,6	99,3	0,0	0,1	0,0	734.243
Camerieri ed assimilati	9,3	87,5	2,9	0,3	0,0	359.845
Manovali e pers. non qualif. dell'edilizia civile ed assimilati	40,1	58,3	0,7	0,6	0,3	284.024
Cuochi in alberghi e ristoranti	16,7	77,6	5,0	0,5	0,2	211.320
Autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni	34,6	62,1	0,6	2,2	0,5	179.473
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	32,0	66,2	0,6	1,1	0,1	171.725
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,4	79,3	0,0	0,5	19,8	165.078
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	43,6	44,3	9,6	1,5	1,0	131.353
Commessi ed assimilati	28,6	56,4	9,8	3,4	1,8	114.818
Compositori e musicisti	1,8	56,0	0,0	2,5	39,7	89.843
Altre qualifiche	23,5	58,1	4,3	12,8	1,3	2.741.883
Totale	20,1	67,4	3,2	7,2	2,1	5.183.605
Femmine						
Camerieri ed assimilati	10,4	86,0	3,0	0,4	0,2	501.116
Braccianti agricoli	0,2	99,8	0,0	0,0	0,0	495.463
Insegnanti di scuole materne	3,2	95,4	0,2	1,3	0,1	343.205
Commessi e assimilati	20,0	65,9	8,4	3,4	2,3	293.005
Insegnanti elementari	2,7	96,4	0,1	0,7	0,1	289.325
Collaboratori domestici ed assimilati	80,0	19,6	0,0	0,4	0,0	202.002
Addetti all'assistenza personale a domicilio	74,4	18,6	0,0	6,9	0,1	162.083
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	35,3	62,3	0,3	1,2	0,9	160.431
Baristi e assimilati	21,4	67,4	9,5	1,2	0,5	152.497
Professori di scuola secondaria superiore	7,6	85,8	0,1	6,4	0,1	135.952
Altre qualifiche	16,4	59,1	2,8	19,5	2,2	2.410.994
Totale	17,7	68,7	2,4	9,9	1,3	5.146.073

(a) 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 (solo P.A.).

2.3 I lavoratori interessati da attivazioni

Con riferimento agli andamenti e alle caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati nel periodo 2009-2011, si è osservata una crescita costante delle contrattualizzazioni su base annua, anche se con incrementi percentuali decrescenti.

Passando ad analizzare i lavoratori coinvolti nelle attivazioni e le loro principali caratteristiche (genere ed età), il numero medio di attivazioni *pro capite* consente di determinare il grado di frammentazione che ha caratterizzato la domanda di lavoro nel triennio considerato.

Nel 2009, i 9.717.677 contratti attivati hanno riguardato 5.925.053 lavoratori con un numero medio di contratti *pro capite* pari a 1,64 (Tabella 2.5). Nel biennio successivo, il numero medio di attivazioni per lavoratore aumenta, passando a 1,70 nel 2010 e a 1,71 nel 2011 (10.329.678 contratti per 6.046.589 lavoratori). Ciò in virtù di una significativa crescita dei contratti di lavoro attivati piuttosto che del numero di lavoratori coinvolti, che aumenta soltanto di circa l'1% annuo.

La domanda di lavoro si caratterizza, pertanto, per una forte frammentazione e – soprattutto nel 2011 – per un ricorso crescente a forme contrattuali a termine e di breve durata.

L'analisi per genere evidenzia come le donne siano tendenzialmente interessate da un numero maggiore di attivazioni rispetto alla controparte maschile.

Se nel 2009 un lavoratore è stato coinvolto mediamente da 1,59 contratti di lavoro, nello stesso anno una lavoratrice ne ha stipulati 1,69. Nel 2011 questo differenziale di genere cresce ulteriormente, raggiungendo 1,64 contratti attivati in media per un lavoratore e 1,79 contratti attivati in media per una lavoratrice.

Tabella 2.5 – Rapporti di lavoro attivati, lavoratori interessati da almeno un'attivazione di rapporto di lavoro, numero medio di attivazioni per lavoratore per classe di età e genere del lavoratore interessato (valori assoluti).

Anni 2009, 2010, 2011

CLASSE DI ETÀ'	2009			2010			2011		
	Lavoratori attivati (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori attivati (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori attivati (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)
Maschi									
fino a 24	599.023	910.750	1,52	610.504	949.460	1,56	600.465	922.941	1,54
25-34	921.816	1.468.889	1,59	918.731	1.509.496	1,64	921.586	1.509.276	1,64
35-54	1.223.199	2.002.114	1,64	1.288.222	2.171.792	1,69	1.314.786	2.230.966	1,70
55 e oltre	307.592	474.174	1,54	322.183	507.711	1,58	330.085	520.422	1,58
Totale	3.051.630	4.855.927	1,59	3.139.640	5.138.459	1,64	3.166.922	5.183.605	1,64
Femmine									
fino a 24	481.208	729.492	1,52	488.803	765.806	1,57	489.123	769.308	1,57
25-34	886.782	1.529.990	1,73	867.151	1.544.460	1,78	858.124	1.542.063	1,80
35-54	1.311.149	2.300.480	1,75	1.297.777	2.388.829	1,84	1.320.068	2.489.050	1,89
55 e oltre	194.284	301.788	1,55	197.994	319.125	1,61	212.352	345.652	1,63
Totale	2.873.423	4.861.750	1,69	2.851.725	5.018.220	1,76	2.879.667	5.146.073	1,79
Totale									
fino a 24	1.080.231	1.640.242	1,52	1.099.307	1.715.266	1,56	1.089.588	1.692.249	1,55
25-34	1.808.598	2.998.879	1,66	1.785.882	3.053.956	1,71	1.779.710	3.051.339	1,71
35-54	2.534.348	4.302.594	1,70	2.585.999	4.560.621	1,76	2.634.854	4.720.016	1,79
55 e oltre	501.876	775.962	1,55	520.177	826.836	1,59	542.437	866.074	1,60
Totale	5.925.053	9.717.677	1,64	5.991.365	10.156.679	1,70	6.046.589	10.329.678	1,71

La maggior parte dei lavoratori attivati – oltre il 43% – ha un’età compresa tra i 35 ed i 54 anni, equamente divisi tra uomini e donne. Circa il 30% sono i lavoratori attivati nella fascia di età 25-34 anni; di questi, quasi il 52% sono uomini. I giovani lavoratori (classe *fino a 24 anni*) rappresentano il 18% del totale degli attivati e sono prevalentemente uomini (55%). La restante quota dei lavoratori attivati è rappresentata dagli *over 55* (il 9% del totale). In questa fascia di età la prevalenza degli uomini è più evidente (61% contro 39% donne).

La Tabella 2.6 riporta le caratteristiche di genere e di età dei lavoratori interessati da un rapporto di lavoro per tipologia contrattuale, facendo osservare differenze di genere per forma contrattuale e classe di età particolarmente significative.

Tabella 2.6 – Lavoratori interessati da almeno un’attivazione per classe d’età, tipologia di contratto e genere (composizione percentuale).

Anno 2011

CLASSE D'ETA'	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collab.	Altro	Totale
					(a)	(b)
Maschi						
fino a 24 anni	19,5	61,4	19,8	7,4	0,9	100,0
25-34	31,8	61,5	4,4	9,9	1,3	100,0
35-54	34,0	64,5	0,0	7,0	1,3	100,0
55-64	27,2	62,5	0,0	12,5	2,2	100,0
65 e oltre	13,2	57,8	0,0	29,8	1,6	100,0
Totale	29,6	62,7	5,0	8,9	1,3	100,0
Femmine						
fino a 24 anni	19,1	60,4	16,6	12,7	1,5	100,0
25-34	26,6	60,9	4,2	15,7	1,6	100,0
35-54	32,9	62,7	0,0	9,0	0,9	100,0
55-64	36,7	57,4	0,0	8,8	0,7	100,0
65 e oltre	26,2	51,2	0,0	24,7	1,3	100,0
Totale	28,9	61,3	4,1	11,7	1,2	100,0
Totale						
fino a 24 anni	19,3	61,0	18,4	9,8	1,2	100,0
25-34	29,3	61,2	4,3	12,7	1,4	100,0
35-54	33,5	63,6	0,0	8,0	1,1	100,0
55-64	31,2	60,4	0,0	10,9	1,6	100,0
65 e oltre	16,2	56,2	0,0	28,6	1,5	100,0
Totale	29,3	62,1	4,6	10,2	1,3	100,0

(a) 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 (solo P.A.).

(b) La somma dei valori di riga potrebbe non fare 100 poiché uno stesso lavoratore nel periodo considerato può essere stato coinvolto da più rapporti di lavoro.

Il 12,7% delle giovani donne *fino a 24 anni* sono avviate con *contratti di collaborazione*; i loro colleghi uomini della stessa età sono il 7,4%. È interessante, inoltre, rilevare come le *collaborazioni* possono rappresentare per gli *over 65* un veicolo di ritorno al lavoro dopo il pensionamento, data la forte incidenza di tale fattispecie contrattuale sul totale delle attivazioni (28,6%). Il contratto a *tempo determinato* è il contratto più diffuso, con una leggera prevalenza tra gli uomini. Riguardo ai giovani *fino a 24 anni*, l’analisi dimostra come, in effetti, il principale canale di ingresso nel mercato del lavoro, al netto del contratto a *tempo determinato* (61%), sia rappresentato prevalentemente

dall'*apprendistato* (18,4%), in particolare per gli uomini. Il contratto a *tempo indeterminato* interessa il 19,3% delle nuove contrattualizzazioni in questa fascia d'età.

In termini di genere si rilevano altre dinamiche interessanti. Nelle classi di età più giovani, le quote di lavoratori attivati con un contratto *standard* sono sempre maggiori di quelle delle lavoratrici. È nella fascia *55-64 anni* che il dato riguardante le donne supera quello rilevato per gli uomini. Ciò sembra indicare la tendenza delle lavoratrici a raggiungere una stabilità contrattuale in età più avanzata rispetto ai lavoratori (Tabella 2.6 e Grafico 2.8).

In termini di variazione tendenziale, l'incremento dell'1% circa degli attivati osservabile nel 2011 è determinato dalle classi di età più avanzata: crescono di quasi due punti percentuali i lavoratori tra i 35 ed i 54 anni e di 4,3 punti gli over 55 (Tabella 2.7). Da evidenziare come quest'ultimo incremento sia imputabile per la maggior parte alla crescita della corrispondente quota delle lavoratrici (+7,3% contro il +2,5% dei lavoratori). Lavoratori e lavoratrici fino a 34 anni tra il 2010 ed il 2011 subiscono una riduzione su base annua di 0,6 punti percentuali, il calo, interessa, in particolare, i lavoratori di età fino a 24 *anni* (-1,6%) e le lavoratrici di età compresa tra i 25 ed i 34 *anni* (-1%).

Tabella 2.7 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei lavoratori interessati da almeno una attivazione di rapporto di lavoro per classe di età e genere.

Anni 2010, 2011

CLASSE D'ETA'	Maschi		Femmine		Totale	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
fino a 24	1,9	-1,6	1,6	0,1	1,8	-0,9
25-34	-0,3	0,3	-2,2	-1,0	-1,3	-0,3
35-54	5,3	2,1	-1,0	1,7	2,0	1,9
55 e oltre	4,7	2,5	1,9	7,3	3,6	4,3
Totale	2,9	0,9	-0,8	1,0	1,1	0,9

Numero medio di attivazioni per lavoratore

Il numero medio di contratti pro capite, come detto, rappresenta un indicatore sintetico di frammentazione della domanda di lavoro; tale indicatore è stato analizzato, per il 2011, con riferimento ai settori di attività economica e alle tipologie contrattuali.

È il settore dei *Servizi* quello in cui si rileva il maggior numero medio di contratti a lavoratore, mentre l'*Industria in senso stretto* è il settore dell'economia che presenta il valore medio più basso. Spesso, come nel caso del settore scolastico e di quello alberghiero, è la necessità di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con il ricorso frequente anche a contratti giornalieri, a determinare un elevato numero medio *pro capite* di attivazioni (Tabella 2.8 e Tabella 2.10). È, inoltre, interessante evidenziare come il fattore genere, in casi simili, sia particolarmente rilevante (Tabella 2.9 e Tabella 2.10).

Tabella 2.9 - Numero medio di rapporti di lavoro attivati per lavoratore, tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato. Settore di attività economica: Agricoltura, Costruzioni, Alberghi e ristoranti, Altri servizi pubblici, sociali e personali.

Anno 2011

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Agricoltura	Costruzioni	Alberghi e ristoranti	Altri servizi pubblici, sociali e personali
	Maschi			
Tempo Indeterminato	1,04	1,18	1,07	1,04
Tempo Determinato	1,61	1,27	2,26	2,79
Apprendistato	1,02	1,06	1,06	1,04
Contratti di Collaborazione	1,08	1,14	1,07	1,16
Altro (a)	1,01	1,05	2,04	4,19
Totale	1,60	1,31	2,01	2,52

(a) 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 (solo P.A.).

Tabella 2.10 - Numero medio di rapporti di lavoro attivati per lavoratrice, per tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato. Settore di attività economica: PA, istruzione e sanità.

Anno 2011

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	P.A. in senso stretto	Istruzione	Sanità e Assistenza sociale	Organizzazioni e organismi extraterritoriali	P.A., istruzione e sanità Totale
	Femmine				
Tempo Indeterminato	1,02	1,03	1,03	1,01	1,03
Tempo Determinato	3,86	3,64	1,26	1,23	3,16
Apprendistato	1,23	1,02	1,03	1,00	1,04
Contratti di Collaborazione	1,16	1,53	1,17	1,16	1,38
Altro (a)	1,36	1,20	1,02	1,00	1,15
Totale	3,05	2,95	1,23	1,18	2,52

(a) 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 (solo P.A.).

3.1 L'articolazione territoriale e settoriale

A livello complessivo, così come è possibile notare dai dati di Tabella 3.1, il *trend* dei rapporti di lavoro cessati fa segnare, nell'ultimo anno disponibile, un lieve rallentamento della crescita che segue una fase di espansione del volume dei contratti giunti a termine, passando da un incremento del 5,4% nel 2010 (pari a + 510.683 unità) a +3% nel 2011 (corrispondente a poco più di 300mila unità). Le dimensioni in gioco sono considerevoli, dato che per l'ultimo anno disponibile sono state registrate circa 10,2 milioni di cessazioni.

Le variazioni tendenziali a fine periodo risentono del differente comportamento delle componenti di genere: la forbice generata dai due andamenti nella coda della serie storica considerata è assai ampia, con una differenza del tasso di crescita delle cessazioni di oltre 2 punti percentuali tra femmine (+4,2%) e maschi (+1,9%). Le dinamiche di genere mostrano differenze nei mercati del lavoro locali: nelle Regioni centrali, ad esempio, ad un incremento tendenziale di appena 0,8 punti

delle cessazioni per la componente maschile corrisponde un aumento superiore al 4% osservato per le lavoratrici.

Tralasciando l'evidenza della concentrazione dei volumi più cospicui nelle realtà settentrionali del Paese - che raccolgono circa il 40% del totale delle cessazioni, a fronte del 20% circa del Centro e del 35% circa del Mezzogiorno - i *trend* di ciascuna area territoriale appaiono sensibilmente diversi l'uno dall'altro, segno dell'importanza che ricopre il fattore della localizzazione geografica.

In particolare, al di là della diversa velocità con cui si manifesta il fenomeno espansivo delle cessazioni, si osserva, da un lato, l'andamento del Mezzogiorno che a partire dal 2011 fa rilevare una dinamica di decisa attenuazione del tasso di crescita, passando da un +8,3% (2010) ad un +3,3% (2011), nonché delle Regioni centrali che manifestano un rallentamento nel 2011 (da +6% a +2,6% pari rispettivamente a +134.086 e +60.858 unità); dall'altro, la variazione tendenziale del Settentrione che, dopo aver conosciuto un lieve aumento del numero dei rapporti di lavoro cessati nel 2010, nell'ultima frazione temporale della serie storica considerata si attesta su un incremento pari a +3,1 punti percentuali (equivalente a +123.591 unità) e dunque manifesta una tendenza espansiva, seppur minima, del tasso di crescita.

Tabella 3.1 – Rapporti di lavoro cessati per ripartizione geografica (a) e genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali).

Anni 2009, 2010, 2011

RIPARTIZIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente	
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011
	Maschi							
Nord	1.958.468	2.012.414	2.052.307	40,5	39,7	39,7	2,8	2,0
Centro	1.096.224	1.151.031	1.160.416	22,7	22,6	22,4	5,0	0,8
Mezzogiorno	1.776.397	1.918.843	1.966.115	36,8	37,7	37,9	8,0	2,5
N.d. (b)	1.643	1.945	2.061
Totale	4.832.732	5.084.233	5.180.899	100,0	100,0	100,0	5,2	1,9
	Femmine							
Nord	1.952.855	2.004.185	2.087.883	42,8	41,6	41,6	2,6	4,2
Centro	1.126.103	1.205.382	1.256.855	24,7	25,0	25,0	7,0	4,3
Mezzogiorno	1.480.340	1.608.869	1.677.361	32,5	33,4	33,4	8,7	4,3
N.d. (b)	567	611	1.118
Totale	4.559.865	4.819.047	5.023.217	100,0	100,0	100,0	5,7	4,2
	Totale							
Nord	3.911.323	4.016.599	4.140.190	41,6	40,6	40,6	2,7	3,1
Centro	2.222.327	2.356.413	2.417.271	23,7	23,8	23,7	6,0	2,6
Mezzogiorno	3.256.737	3.527.712	3.643.476	34,7	35,6	35,7	8,3	3,3
N.d. (b)	2.210	2.556	3.179
Totale	9.392.597	9.903.280	10.204.116	100,0	100,0	100,0	5,4	3,0

(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, in Comuni di recente istituzione o non è specificata

3.2 Tipologie contrattuali, durate effettive e motivi di cessazione

Analizzando i dati della serie storica annuale relativa alle cessazioni per tipologia contrattuale e genere dei lavoratori interessati, è possibile cogliere in alcuni casi una significativa difformità di

andamento delle due componenti. I tipi di contratto che presentano traiettorie sensibilmente diverse sono soprattutto il *tempo indeterminato* e il *tempo determinato*.

Con riferimento alla prima di queste tipologie contrattuali, si evince un tasso di crescita opposto tra componente maschile e componente femminile della forza lavoro interessata. Nel 2010 e 2011, ad una dinamica tendenziale sempre positiva del valore relativo alle cessazioni che hanno riguardato le lavoratrici (rispettivamente +1,8% e +0,7%) corrisponde un costante decremento dei rapporti cessati che hanno interessato i lavoratori (-3,8% nel 2010 e -6,5% nel 2011).

Le cessazioni dei contratti a *tempo determinato* mostrano invece dinamiche meno regolari, dato che nel 2010 l'incremento ravvisabile nel caso della componente maschile è più alto di quello della componente femminile (+8,2% contro un +5,7%); *trend* che subisce un'inversione in corrispondenza dell'ultimo anno disponibile, laddove la forbice tra i due andamenti aumenta in ragione del maggior incremento fatto registrare della lavoratrici (+5,4% contro un +4,6%). Nel caso di *apprendistato* e *contratti di collaborazione*, i tassi di crescita delle cessazioni non presentano significative differenze di genere. Le uniche eccezioni, nella prima frazione della serie storica considerata (2010), sono i *contratti di collaborazione* – le cessazioni aumentano di più tra le donne che tra gli uomini – e l'*apprendistato* – qui le cessazioni diminuiscono di più tra le donne che tra gli uomini (Tabella 3.3).

Tabella 3.3 – Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto e genere (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali).

Anni 2009, 2010, 2011

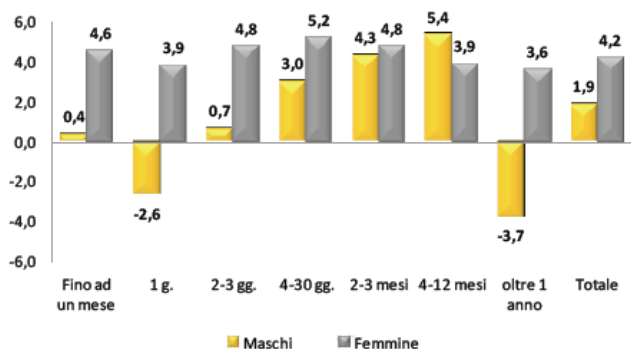
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente	
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011
	Maschi							
Tempo Indeterminato	1.303.670	1.253.520	1.171.619	27,0	24,7	22,6	-3,8	-6,5
Tempo Determinato	2.986.487	3.231.095	3.379.948	61,8	63,6	65,2	8,2	4,6
Apprendistato	158.598	154.706	155.667	3,3	3,0	3,0	-2,5	0,6
Contratti di Collaborazione	332.917	356.669	367.405	6,9	7,0	7,1	7,1	3,0
Altro (a)	51.060	88.243	106.260	1,0	1,7	2,1	72,8	20,4
Totale	4.832.732	5.084.233	5.180.899	100,0	100,0	100,0	5,2	1,9
	Femmine							
Tempo Indeterminato	836.253	851.430	857.780	18,3	17,7	17,1	1,8	0,7
Tempo Determinato	3.122.332	3.299.058	3.476.741	68,5	68,5	69,2	5,7	5,4
Apprendistato	115.857	114.216	114.771	2,5	2,4	2,3	-1,4	0,5
Contratti di Collaborazione	446.240	497.796	509.783	9,8	10,3	10,1	11,6	2,4
Altro (a)	39.183	56.547	64.142	0,9	1,1	1,3	44,3	13,4
Totale	4.559.865	4.819.047	5.023.217	100,0	100,0	100,0	5,7	4,2

(a) 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 (solo P.A.).

Spostando l'attenzione sulla disaggregazione di genere, emergono solo due particolari evidenze: la forte differenza tra lavoratori e lavoratrici interessate dal *trend* registrato nel 2011 per le cessazioni dei rapporti con durata effettiva *fino ad un mese* e con durata effettiva *oltre 1 anno* (Grafico 3.4).

Grafico 3.4 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro cessati per classe di durata effettiva e genere.

Anno 2011

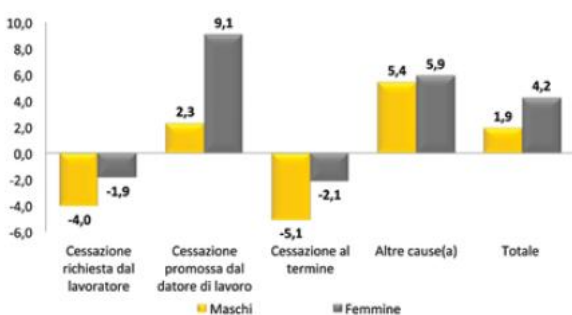


Nel primo caso si osserva per la componente maschile un valore pari a +0,4% rispetto al 2010 a fronte di un + 4,6% registrato per la componente femminile; diversità di valori da imputarsi alla contrazione del volume di cessazioni dei rapporti con durata *1 giorno* nel caso degli uomini (-2,6 punti), cui corrisponde per la medesima classe un aumento di +3,9 punti rilevabile per le donne. Andamento asimmetrico, questo, che è possibile notare anche nel caso della variazione tendenziale del 2011 relativa ai rapporti ricadenti nella classe di durata effettiva *oltre 1 anno*, che nel caso dei lavoratori interessati presenta, rispetto al 2010, un diminuzione pari a -3,7% e nel caso delle lavoratrici una crescita pari a +3,6%.

Con riferimento al 2011, si consideri la contrazione del volume di rapporti conclusi per cessazione di attività(-4,9% che segue un + 15,4% registrato nel 2010) e contemporaneamente l'incremento dei *licenziamenti* (+ 7%). Nel caso, poi, della componente femminile, si ravvisa una forte crescita di poco superiore ai 9 punti percentuali del numero di *cessazioni promosse dai datori di lavoro*, ben più del valore osservabile nel caso della componente maschile (Grafico 3.5).

Grafico 3.5 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro cessati per classe di durata effettiva e genere.

Anno 2011



a) Per altre cause si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

3.3 I lavoratori interessati da cessazioni

I circa 10,2 milioni di rapporti di lavoro cessati nel corso dell'anno 2011 hanno riguardato complessivamente poco più di 6 milioni di lavoratori, di cui 3.198.637 maschi e 2.824.096 femmine (Tabella 3.6).

Con riferimento all'età, la quota più numerosa di lavoratori ricade nella classe *35-54 anni* (2.648.282 unità pari al 44% del totale), cui seguono le classi *25-34 anni* (1.721.157 individui corrispondenti al 28,6% del totale), *fino a 24 anni* (il 15,7% per complessivamente 944.475 lavoratori) e *55 e oltre* (11,8% della popolazione in esame per un totale di 708.819 individui).

Il numero medio di cessazioni *pro capite* è aumentato progressivamente nell'arco temporale considerato, passando dall'1,63 del 2009, all'1,67 del 2010 e all'1,69 del 2011. È tuttavia la fascia d'età centrale che presenta i valori più alti, dato che per i lavoratori appartenenti alla classe *35-54 anni* si registrano 1,78 cessazioni, a fronte di 1,59 cessazioni per gli individui più giovani (*under 24*), 1,72 per i *25-34enni* e 1,46 per gli *over 55*.

Quanto alla scomposizione di genere, le lavoratrici sono mediamente interessate da 1,78 cessazioni annue, dunque ben più dell'1,62 cessazioni registrate nel caso dei lavoratori. Si tratta di valori osservati nel 2011 e che pertanto si mostrano in sostanziale incremento rispetto alle evidenze del 2009: ad esempio, nel 2009 la componente maschile della forza lavoro presentava un valore medio annuo di 1,57 cessati, mentre la componente femminile un dato pari a 1,70

Tabella 3.6 – Lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro, rapporti di lavoro cessati e numero medio di cessazioni per lavoratore per classe di età e genere (valori assoluti).

Anni 2009, 2010, 2011

CLASSE DI ETÀ	2009			2010			2011		
	Lavoratori cessati (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori cessati (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori cessati (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)
Maschi									
fino a 24	525.507	816.900	1,55	528.137	838.745	1,59	523.467	825.872	1,58
25-34	864.688	1.393.061	1,61	882.725	1.445.688	1,64	891.183	1.463.414	1,64
35-54	1.253.617	2.023.443	1,61	1.305.389	2.166.841	1,66	1.347.591	2.259.769	1,68
55 e oltre	429.440	599.328	1,40	444.875	632.959	1,42	436.396	631.844	1,45
Totale	3.073.252	4.832.732	1,57	3.161.126	5.084.233	1,61	3.198.637	5.180.899	1,62
Femmine									
fino a 24	407.786	629.568	1,54	416.208	662.978	1,59	421.008	676.124	1,61
25-34	822.600	1.427.786	1,74	828.158	1.470.054	1,78	829.974	1.492.460	1,80
35-54	1.209.620	2.153.195	1,78	1.250.498	2.304.329	1,84	1.300.691	2.448.884	1,88
55 e oltre	244.885	349.316	1,43	261.471	381.686	1,46	272.423	405.749	1,49
Totale	2.684.891	4.559.865	1,70	2.756.335	4.819.047	1,75	2.824.096	5.023.217	1,78
Totale									
fino a 24	933.293	1.446.468	1,55	944.345	1.501.723	1,59	944.475	1.501.996	1,59
25-34	1.687.288	2.820.847	1,67	1.710.883	2.915.742	1,70	1.721.157	2.955.874	1,72
35-54	2.463.237	4.176.638	1,70	2.555.887	4.471.170	1,75	2.648.282	4.708.653	1,78
55 e oltre	674.325	948.644	1,41	706.346	1.014.645	1,44	708.819	1.037.593	1,46
Totale	5.758.143	9.392.597	1,63	5.917.461	9.903.280	1,67	6.022.733	10.204.116	1,69

Nelle classi di età più estreme (*over 55* e *under 24*) i valori medi annui di donne e uomini sono simili, mentre la distanza tra lavoratori e lavoratrici tra i *25 e i 34 anni* e tra i *35 e i 54 anni* è considerevolmente più elevata. Nel primo caso si registrano 1,64 cessazioni per gli uomini e 1,80 per le donne; nel secondo 1,68 per gli uomini e 1,88 per le donne. Quanto all'andamento complessivamente osservabile nel caso degli individui interessati da almeno una cessazione in ciascun anno di riferimento, il numero di lavoratori totali fa segnare un incremento dell'1,8% rispetto al 2010; per la componente femminile si registra un aumento tendenziale pari a +2,5 punti e per gli uomini +1,2 (Tabella 3.7).

Tabella 3.7 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro per classe di età e genere.

Anni 2010, 2011

CLASSE DI ETÀ'	Maschi		Femmine		Totale	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
fino a 24	0,5	-0,9	2,1	1,2	1,2	0,0
25-34	2,1	1,0	0,7	0,2	1,4	0,6
35-54	4,1	3,2	3,4	4,0	3,8	3,6
55 e oltre	3,6	-1,9	6,8	4,2	4,7	0,4
Totale	2,9	1,2	2,7	2,5	2,8	1,8

Le variazioni più interessanti emergono analizzando l'età dei soggetti interessati. Nel 2010, ad esempio, l'incremento tendenziale degli individui *over 55* coinvolti da almeno una cessazione si attesta su un +4,7 punti percentuali per poi scendere ad appena un +0,4% nel 2011, così come i *25-34enni* nel 2010 presentano un incremento dell'1,4% che nel 2011 si attesta a +0,6%.

5. I RAPPORTI DI LAVORO CHE HANNO INTERESSATO LAVORATORI STRANIERI

La Tabella 5.3 riporta i dati sui rapporti di lavoro attivati riguardanti gli stranieri maschi con cittadinanza UE ed extra-UE per qualifica professionale e tipologia di contratto. Nel 2011, dei 408 mila rapporti di lavoro attivati con lavoratori stranieri maschi UE, circa il 79% è stato formalizzato con contratti di lavoro a *tempo determinato*, il 15,4% con contratti a *tempo indeterminato* mentre percentuali decisamente più basse si registrano per l'*apprendistato* (2,7%) e per i *contratti di collaborazione* (2,3%). Le attivazioni a favore dei lavoratori stranieri con cittadinanza extra-UE hanno riguardato 704 mila maschi. Rispetto alle attivazioni riguardanti gli stranieri comunitari, si osserva tra questi un maggiore ricorso al contratto a *tempo indeterminato*: il 33,4% dei rapporti di lavoro attivati, infatti, sono stati formalizzati con contratti di questo tipo.

La qualifica professionale sulla quale ricade il maggior numero di attivazioni per gli stranieri UE di sesso maschile è quella dei *braccianti agricoli* (circa 152 mila), con un ricorso pressoché generalizzato al contratto a *tempo determinato* (99,6%). Le attivazioni relative ai maschi extracomunitari hanno riguardato qualifiche molto simili a quelle dei maschi comunitari, ma in questo caso una quota più alta delle nuove attivazioni avviene a *tempo indeterminato*. Considerando le variazioni percentuali, si può osservare che gli incrementi maggiori tra il 2010 e il 2011 si sono avuti per le qualifiche relative a *facchini, addetti agli spostamento merci ed assimilati* (13,5%) e *personale non qualificato delle attività industriali ed assimilati* (12,3%).

Tabella 5.3 – Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri (a) maschi con cittadinanza UE ed extra UE per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e tipologia di contratto (composizione percentuale, valori assoluti e variazione percentuale rispetto all'anno precedente).

Anno 2011

QUALIFICA PROFESSIONALE	Tempo Indet.	Tempo Det.	Apprend.	Contratti di Collab.	Altro (b)	Totale (=100%)	Variazione % tot. rispetto al 2010
Maschi UE							
Braccianti agricoli	0,3	99,6	0,0	0,1	0,0	151.828	4,2
Manovali e pers. non qualif. dell'edilizia civ. ed assim.	33,4	64,8	0,8	0,8	0,1	47.030	-2,6
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	34,0	63,6	0,7	1,7	0,1	15.527	13,5
Autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni	35,1	60,9	1,0	2,7	0,1	14.186	9,2
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	30,0	48,3	18,4	3,1	0,2	14.090	-5,6
Camerieri ed assimilati	8,1	86,8	4,9	0,3	0,0	13.043	5,0
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alber. extralberg.	7,0	92,3	0,3	0,3	0,0	8.813	8,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	12,8	80,3	6,5	0,3	0,0	8.136	8,0
Pers. non qualif. delle attivita' industriali ed assimilati	20,4	78,0	0,9	0,7	0,1	7.926	12,3
Montatori di carpenteria metallica	14,1	78,2	4,9	2,7	0,1	6.675	8,0
Altre qualifiche	22,3	64,4	5,0	6,2	2,1	121.058	6,0
Totale	15,4	78,9	2,7	2,3	0,7	408.312	4,4
Maschi Extra UE							
Braccianti agricoli	1,9	98,1	0,0	0,0	0,0	128.701	6,4
Manovali e pers. non qualif. dell'edilizia civ. ed assim.	44,6	54,0	0,8	0,5	0,1	60.907	-1,0
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	40,4	58,6	0,4	0,4	0,1	57.189	0,4
Collaboratori domestici ed assimilati	94,2	5,8	0,0	0,0	0,0	40.975	24,2
Camerieri ed assimilati	15,7	78,8	5,1	0,3	0,0	32.842	-1,1
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alber. extralberg.	19,1	80,2	0,4	0,3	0,1	30.545	5,4
Cuochi in alberghi e ristoranti	31,7	60,0	7,8	0,5	0,1	30.412	9,6
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	41,3	56,4	0,7	1,5	0,1	24.756	4,4
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	39,8	44,3	13,4	2,4	0,1	22.286	-6,0
Autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni	39,5	56,7	0,8	2,9	0,1	15.186	3,7
Altre qualifiche	37,7	51,8	5,6	4,1	0,8	260.543	7,8
Totale	33,4	61,2	3,2	1,8	0,3	704.342	5,7

(a) Lavoratori nati all'estero e di cittadinanza non italiana.

(b) 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 (solo P.A.).

In linea con il calo delle nuove contrattualizzazioni nel settore delle *Costruzioni*, le uniche qualifiche per cui si osserva un diminuzione delle attivazioni, sia tra i maschi UE che extra-UE, sono quelle relative ai *muratori in pietra, mattoni, refrattari* (rispettivamente di 5,6 e 6,0 punti percentuali) e i *manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile ed assimilati* (rispettivamente di 2,6 e 1,0 punti percentuali). Tra i maschi extracomunitari diminuiscono anche le attivazioni relative alla

qualifica di *camerieri ed assimilati* (-1,1%), mentre si registra un sensibile aumento di quelle riguardanti i *collaboratori domestici ed assimilati* (24,2%) e i *cuochi in alberghi e ristoranti* (9,6%).

La Tabella 5.4 riporta i rapporti di lavoro attivati a favore delle donne straniere con cittadinanza UE ed extra-UE per qualifica professionale e tipologia di contratto. Nel 2011 le attivazioni che hanno interessato le donne straniere comunitarie sono circa 440 mila e, rispetto ai maschi, si rileva una percentuale più alta di contratti a *tempo indeterminato* (29,1%), e di *contratti di collaborazione* (3,4%) e più bassa per i contratti a *tempo determinato* (65,2%) e per l'*apprendistato* (1,7%).

Tabella 5.4 – Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratrici straniere (a) femmine con cittadinanza UE ed extra UE per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e tipologia di contratto (composizione percentuale, valori assoluti e variazione percentuale rispetto all'anno precedente).

Anno 2011

QUALIFICA PROFESSIONALE	Tempo Indet.	Tempo Det.	Apprend.	Contratti di Collab.	Altro (b)	Totale. (=100%)	Variazione % tot. rispetto al 2010
Femmine UE							
Braccianti agricoli	0,3	99,7	0,0	0,0	0,0	88.007	3,8
Camerieri ed assimilati	8,1	87,3	3,6	0,7	0,3	64.401	6,1
Addetti all'assistenza personale a domicilio	80,1	15,8	0,0	4,1	0,0	60.204	0,3
Collaboratori domestici ed assimilati	79,8	19,4	0,0	0,8	0,0	51.879	18,9
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alber. extralberg.	9,6	89,9	0,2	0,1	0,2	19.045	8,6
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	25,8	71,2	0,8	1,8	0,4	15.931	1,5
Coreografi e ballerini	22,1	75,5	0,0	0,1	2,3	15.805	-8,1
Baristi e assimilati	21,5	66,9	10,1	1,1	0,4	13.835	7,2
Commessi e assimilati	18,5	68,4	8,7	3,0	1,4	8.088	4,7
Cuochi in alberghi e ristoranti	14,0	78,0	7,1	0,6	0,4	6.786	2,9
Altre qualifiche	18,9	65,3	2,5	11,2	2,0	95.008	7,6
Totale	29,1	65,2	1,7	3,4	0,6	438.989	5,8
Femmine Extra UE							
Collaboratori domestici ed assimilati	90,1	9,9	0,0	0,0	0,0	98.592	16,9
Camerieri ed assimilati	10,8	85,2	3,2	0,4	0,5	65.723	-2,0
Addetti all'assistenza personale a domicilio	88,6	10,0	0,0	1,5	0,0	63.123	-1,3
Braccianti agricoli	1,0	98,9	0,0	0,1	0,0	30.358	3,2
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	35,4	62,8	0,5	1,0	0,4	27.476	0,4
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alber. extralberg.	12,5	87,2	0,2	0,1	0,1	19.140	5,6
Commessi e assimilati	40,6	46,1	10,2	2,0	1,1	14.920	11,8
Baristi e assimilati	30,1	54,5	14,1	0,9	0,3	12.809	9,9
Cuochi in alberghi e ristoranti	15,4	77,8	6,3	0,4	0,2	7.557	0,6
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	43,3	55,4	0,6	0,5	0,2	7.306	-3,0
Altre qualifiche	38,0	47,7	4,5	7,9	1,9	105.558	4,0
Totale	48,3	46,4	2,4	2,3	0,6	452.562	4,8

(a) Lavoratori nati all'estero e di cittadinanza non italiana.

(b) 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 (solo P.A.).

Le attivazioni riguardanti le donne straniere extra-UE nel 2011 sono poco meno di 453 mila. In questo segmento della forza lavoro si nota un ricorso massiccio al contratto a *tempo indeterminato* (48,3%), molto più diffuso che tra le donne straniere comunitarie e tra le controparti maschili. Il ricorso al contratto a *tempo indeterminato* in questo caso è più frequente persino dei contratti a *tempo determinato*, che rappresentano il 46,4% del totale delle attivazioni.

Il maggior numero di attivazioni che interessano le donne straniere comunitarie si ha per la qualifiche di *braccianti agricoli* (circa 88 mila), *camerieri ed assimilati* (64.401 unità), *addetti all'assistenza personale e a domicilio* (60.204 unità), *collaboratori domestici ed assimilati* (51.879 unità), *personale addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri* (19.045 unità). La percentuale più alta di contratti a *tempo indeterminato* (80% circa) riguarda le qualifiche *addetti all'assistenza personale e a domicilio* e *collaboratori domestici ed assimilati*. Tra le lavoratrici extracomunitarie, la qualifica sulla quale ricade il maggior numero di attivazioni a *tempo indeterminato* (90,1% dei casi) è quella di *collaboratori domestici ed assimilati*. Nel 2011 una sola qualifica professionale ha fatto registrare una flessione delle attivazioni – *coreografi e ballerini* (-8,1%) – mentre per le altre qualifiche si registrano variazioni positive – in particolare *collaboratori domestici ed assimilati* (+18,9%) e il *personale addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri* (+8,6%). L'analisi delle variazioni tendenziali delle attivazioni che hanno interessato le lavoratrici straniere extracomunitarie mostra una flessione delle attivazioni riguardanti le qualifiche di *facchini*, *addetti allo spostamento merci ed assimilati* (-3%), *camerieri ed assimilati* (-2%) e *addetti all'assistenza personale a domicilio* (-1,3%). Si registrano, invece, aumenti in tutte le altre qualifiche, in particolare quelle relative ai *collaboratori domestici ed assimilati* (+16,9%), *commessi ed assimilati* (+11,8%) e *baristi ed assimilati* (+9,9%).

Tabella 5.7 - Numero medio di rapporti di lavoro attivati e cessati per lavoratore straniero, per genere e classe d'età.

Anno 2011

CLASSE DI ETÀ'	UE (a)		Extra UE (a)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
	Numero medio di rapporti di lavoro attivati			
fino a 24	1,47	1,57	1,48	1,47
25-34	1,51	1,60	1,50	1,49
35-54	1,51	1,49	1,47	1,46
55 e oltre	1,48	1,28	1,47	1,26
Totale	1,50	1,52	1,48	1,45
	Numero medio di rapporti di lavoro cessati			
fino a 24	1,49	1,58	1,51	1,49
25-34	1,51	1,60	1,50	1,48
35-54	1,51	1,50	1,46	1,44
55 e oltre	1,46	1,26	1,43	1,20
Totale	1,50	1,53	1,48	1,44

(a) Lavoratori nati all'estero e di cittadinanza non italiana.

Il Rapporto completo è disponibile online sul sito www.cliclavoro.gov.it

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

Coordinamento Generale Statistico Attuariale

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

Tabella 1 - Aggiornamento archivi amministrativi al Giugno 2012

Numero beneficiari per prestazione e genere

	Valori assoluti	
	Donne	Uomini
Gennaio - Giugno 2012		
Disoccupazione ordinaria non agricola	433.495	511.588
Mobilità	76.845	134.504
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	1.238	1.597
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	251.976	282.205
Gennaio - Dicembre 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	130.295	682.813
Integrazione salariale straordinaria	233.700	467.211

Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere

	Valori percentuali	
	Donne	Uomini
Gennaio - Giugno 2012		
Disoccupazione ordinaria non agricola	46%	54%
Mobilità	36%	64%
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	44%	56%
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	47%	53%
Gennaio - Dicembre 2011 (*)		
Integrazione salariale ordinaria	16%	84%
Integrazione salariale straordinaria	33%	67%

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

Rapporto Annuale INAIL sugli infortuni e le malattie professionali 2011 – Dati disaggregati per genere

1. Il bilancio infortunistico 2011

Nel 2011 il calo infortunistico in complesso ha interessato sia i lavoratori (-7,0%) che le lavoratrici (-5,6%). Il calo complessivo degli infortuni mortali (-5,4%) è invece influenzato esclusivamente dai lavoratori uomini (-7,3% rispetto al 2010). Le lavoratrici, viceversa, hanno conosciuto un sensibile aumento dei decessi (+15,4%, passando dai 78 casi del 2010 ai 90 del 2011). Tale aumento è dovuto prevalentemente ai casi in itinere che rappresentano più della metà dei decessi femminili.

Tenendo conto che - secondo i dati Istat - le donne rappresentano circa il 40% degli occupati, che la quota di infortuni femminili rispetto al totale è del 32% e quasi il 10% per i casi mortali, si deduce che il lavoro femminile è sicuramente meno rischioso; le donne sono, infatti, occupate prevalentemente nei servizi e in settori a bassa pericolosità e, se impegnate in comparti più rischiosi come quello delle Costruzioni, dei Trasporti e dell'Industria pesante, svolgono comunque mansioni di tipo impiegatizio o dirigenziale.

Tavola 3

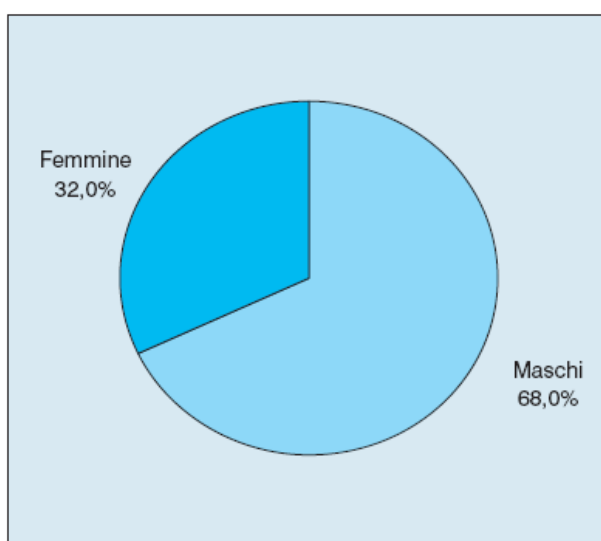
Infortuni denunciati negli anni 2010-2011 per sesso

Sesso	Infortuni in complesso			Casi mortali		
	2010	2011	Var. %	2010	2011	Var. %
Maschi	530.480	493.330	-7,0	895	830	-7,3
Femmine	245.619	231.844	-5,6	78	90	15,4
Totale	776.099	725.174	-6,6	973	920	-5,4

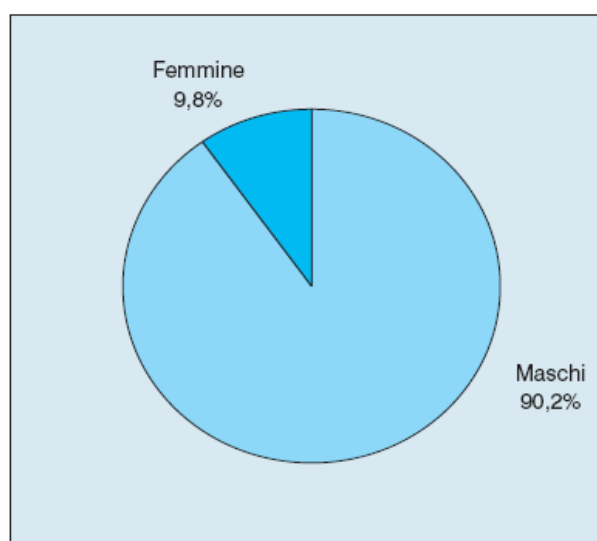
Grafico 1

Infortuni per sesso. Anno 2011

Infortuni in complesso



Casi mortali



3. Infortuni e lavoratori stranieri

Tavola 16

Lavoratori stranieri assicurati all'INAIL per sesso

Sesso	2007	2008	2009	2010	2011
Maschi	1.500.474	1.645.372	1.626.368	1.630.278	1.642.200
Femmine	1.057.433	1.196.156	1.280.547	1.343.480	1.370.940
Totale	2.557.907	2.841.528	2.906.915	2.973.758	3.013.140
Variazione % anno precedente	-	11,1	2,3	2,3	1,3
Variazione % rispetto al 2007	-	11,1	13,6	16,3	17,8
% di femmine sul totale	41,3	42,1	44,1	45,2	45,5

Fonte: Banca dati assicurati INAIL

La distribuzione degli infortuni sul lavoro per età degli immigrati rispecchia in sostanza quella degli assicurati; si tratta prevalentemente di giovani: il 42% circa ha meno di 35 anni e l'88% ne ha meno di 50.

Con riferimento, invece, a tutti i lavoratori, le percentuali sono più basse e pari rispettivamente al 31% e al 75%.

Appena pari allo 0,2% la quota di infortuni da attribuire agli ultrasessantacinquenni stranieri, contro l'1,6% riferito al complesso degli infortunati.

Rispetto al genere va segnalato che la quota di infortuni denunciati dalle donne di età inferiore ai 35 anni è sensibilmente inferiore alla corrispondente maschile del 9% sia per il complesso dei casi denunciati sia per i casi mortali.

Decisamente più alta (+60%), invece, la quota di infortuni occorsi alle donne di età compresa tra 50 e 64 anni rispetto a quella degli uomini (17% contro 11%).

Da rilevare che per i casi mortali la distribuzione per età vede uno spostamento di casi tra le età più giovani e quelle più anziane a fronte di una stabilità dei casi che colpiscono i lavoratori della classe centrale di età. Evidentemente i giovani sono colpiti prevalentemente da infortuni con conseguenze non mortali, situazione che si ribalta per i lavoratori più anziani.

Secondo Rapporto Annuale sul mercato del lavoro degli immigrati 2011 - Dati disaggregati per genere

1.3. Le comunità straniere

Relativamente alla composizione per età e genere, la tabella 1.3.4 propone, per le 16 comunità più numerose, il rapporto di genere, ossia il rapporto tra la componente maschile e quella femminile.

Sul totale della popolazione straniera a gennaio 2011 si contano 93 uomini per ogni 100 donne contro i 95 dello stesso periodo del 2010. Cresce dunque la componente femminile della popolazione straniera e se si confronta il dato con il 2002 (105 uomini per 100 donne) si osserva che il processo di femminilizzazione è stato negli ultimi dieci anni assai rilevante.

Sussistono, però notevoli differenze tra le comunità di riferimento. Infatti, le donne prevalgono nei gruppi est-europei e nelle collettività latinoamericane, mentre gli uomini rappresentano la maggioranza nei gruppi del Nord Africa, dell’Africa Occidentale e dell’Asia centromeridionale.

Nello specifico la componente maschile prevale significativamente nella comunità egiziana (228), in quella del Bangladesh (207) in quella tunisina (173) e indiana (154). Al contrario la componente femminile è nettamente preponderante nella comunità ucraina (25,4) in quella moldava (48) ed in quella polacca (40).

Diversa sembra essere la composizione nella comunità rumena dove si contano 83 uomini per 100 donne.

Le trasformazioni di genere più evidenti tra il 2002 ed il 2011 si rilevano nella comunità marocchina, che passa da un indice di 154 a 129, mentre la composizione più stabile si rileva per la comunità cinese che passa dai 106 uomini per 100 donne del 2002 e 105 nel Gennaio del 2011

Tabella 1.3.4 - Stranieri residenti in Italia, per sesso e Paese di cittadinanza primi 16 Paesi al 1° gennaio 2002 2010 e 2011

CITTADINANZE	1° gennaio 2002		1° gennaio 2010		1° gennaio 2011	
	Totale	M/F*100	Totale	M/F*100	Totale	M/F*100
Romania	95.039	87,49	887.763	85,6	968.576	83,0
Albania	216.582	126,60	466.684	118,4	482.627	116,2
Marocco	215.430	154,77	431.529	131,6	452.424	129,1
Cinese,Rep.Pop.	69.620	105,96	188.352	107,3	209.934	106,8
Ucraina	12730	23,68	174.129	25,9	200.730	25,4
Filippine	64947	62,46	123.584	72,5	134.154	72,9
Moldova	6974	40,75	105.600	52,1	130.948	48,9
India	35518	139,21	105.863	146,5	121.036	154,3
Polonia	29972	36,98	105.608	41,6	109.018	40,5
Tunisia	59528	192,36	103.678	176,3	106.291	173,6
Perù	34207	57,59	87.747	66,6	98.603	66,3
Ecuador	15280	51,05	85.940	70,3	91.625	70,8
Egitto	33701	201,49	82.064	225,3	90.365	228,3
Macedonia, Repubblica di	34019	149,50	92.847	129,8	89.900	127,2
Bangladesh	20.807	222,29	73.965	204,3	82.451	207,5
Sri Lanka	34.177	114,87	75.343	125,4	81.094	124,7
Totale 16 Paesi	978.331	114,60	3.190.696	95,7	3.449.715	93,4
TOTALE	1549373	103,57	4.235.059	95,0	4.570.317	92,9

1.4. I ricongiungimenti familiari

I nati in Italia da entrambi i genitori stranieri non costituiscono il totale dei giovani di origine immigrata cresciuti in Italia: una parte consistente di essi è invece costituita dai minori giunti in Italia in un momento successivo alla nascita, avvalendosi del ricongiungimento familiare (a volte accompagnati dall'altro genitore, che si ricongiunge al coniuge che lavora in Italia).

L'individuo che decide di partire verso l'Italia per motivi di lavoro, spesso lascia a casa il resto della famiglia, nell'attesa di stabilirsi in un luogo, ottenere un lavoro e guadagnare abbastanza da poter mantenere anche gli altri membri. Ciò suggerisce che, dal momento della prima partenza a quello in cui avviene il ricongiungimento, possano passare anche diversi anni. Inoltre, il ricongiungimento stesso può avvenire in diverse fasi (in un primo momento il coniuge, magari con uno dei figli, poi il resto dei figli, se presenti e, eventualmente, i genitori).

Negli anni il ricongiungimento familiare ha assunto una notevole importanza nel fenomeno migratorio verso l'Italia, ciò si evince anche dalla crescente quota che questi rappresentano sul totale dei permessi di soggiorno rilasciati (vedi tabella 1.4.1.).

Tabella 1.4.1 – Cittadini non comunitari regolarmente presenti per motivo della presenza, sesso e ripartizione territoriale, al 1° gennaio 2011 (valori assoluti).

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Lavoro	Famiglia	Religione	Residenza elettiva	Studio	Asilo	Richiesta asilo	Umanitari	Salute	Altro	Totale
Maschi											
Nord	402.034	177.990	974	1.586	10.585	5.144	931	9.838	815	7.584	617.481
Centro	139.526	61.012	7.716	1.068	7.472	3.869	596	6.112	646	1.937	229.954
Mezzogiorno	88.620	32.479	597	348	1.305	2.726	1.584	12.643	247	1.878	142.427
Totale maschi	630.180	271.481	9.287	3.002	19.362	11.739	3.111	28.593	1.708	11.399	989.862
Femmine											
Nord	260.381	278.124	2.432	1.610	11.132	2.316	220	2.909	1.429	4.070	564.623
Centro	101.274	91.622	10.778	1.294	9.145	1.715	218	1.747	811	1.585	220.189
Mezzogiorno	62.824	50.029	2.579	337	1.194	977	249	2.593	355	1.517	122.654
Totale femmine	424.479	419.775	15.789	3.241	21.471	5.008	687	7.249	2.595	7.172	907.466
Totale											
Totale Italia	1.054.659	691.256	25.076	6.243	40.833	16.747	3.798	35.842	4.303	18.571	1.897.328

Fonte: elaborazioni Staff SSRMDL di Italia Lavoro su dati del Ministero dell'Interno

Osservando i dati, si nota chiaramente quanto la quota di permessi di relativa a motivi familiari sia elevata: ciò è evidente sia per gli uomini, per i quali tuttavia prevale ancora di gran lunga il lavoro, che per le donne, per le quali è invece divenuta la ragione principale della presenza in Italia.

Nel caso sia degli uomini che delle donne, la quota che si è ridotta maggiormente in realtà è stata quella dei permessi per “altri” motivi, ossia per studio, residenza elettiva, motivi religiosi etc.

Un aspetto di notevole interesse è il dato relativo alla quota di soggiornanti di lungo periodo, recentemente pubblicata da Istat (per la prima volta). Ormai quasi la metà dei cittadini non comunitari regolarmente presenti in Italia ha un permesso a tempo indeterminato. Si tratta di circa 1 milione e 600 mila persone, il 46% del totale dei non comunitari regolarmente soggiornanti (tabella 1.4.3).

Tabella 1.4.3 – Cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti. Indicatori delle tipologie di soggiorno per le principali comunità 1° gennaio 2011 (valori assoluti e percentuali).

PAESI DI CITTADINANZA	Totale	Donne	Minori	Anziani (a)	Coniugati	1° regione	Età media
		Valori %	Valori %	Valori %	Valori %		
Totale dei soggiornanti - Prime dieci cittadinanze							
Marocco	501.610	41,9	27,7	4,3	43,2	Lombardia (24,3%)	29,5
Albania	483.219	45,6	25,0	7,4	49,7	Lombardia (20,4%)	30,5
Cinese, Repubblica Popolare	274.417	48,2	21,5	1,8	42,4	Lombardia (21,2%)	29,7
Ucraina	218.099	81,1	7,0	9,1	42,0	Lombardia (21,4%)	42,2
Moldova	142.583	68,0	14,6	2,9	44,0	Veneto (27,4%)	34,1
India	142.565	34,7	20,7	2,3	45,8	Lombardia (38,9%)	29,9
Filippine	136.597	58,7	18,2	5,6	49,6	Lombardia (34,2%)	35,5
Tunisia	116.651	34,7	28,8	1,7	41,9	Emilia-Romagna (23,8%)	29,2
Egitto	110.171	27,6	28,9	1,4	39,4	Lombardia (69,8%)	27,8
Bangladesh	103.285	27,9	22,4	0,4	46,8	Lazio (21,9%)	27,4
Altri paesi	1.306.865	49,4	18,4	4,2	42,5	Lombardia (28,4%)	32,3
Totale	3.536.062	48,4	21,5	4,4	44,0	Lombardia (26,6%)	31,7
Soggiornanti di lungo periodo - Prime dieci cittadinanze							
Marocco	279.904	44,0	33,4	4,0	46,4	Lombardia (25,0%)	28,8
Albania	274.688	47,1	26,9	7,3	52,9	Lombardia (20,5%)	31,1
Cinese, Repubblica Popolare	85.445	48,8	29,0	2,5	48,4	Lombardia (23,5%)	29,8
Ucraina	81.816	82,9	7,0	11,0	45,9	Campania (19,4%)	44,0
Tunisia	65.833	40,3	35,6	1,4	44,9	Emilia-Romagna (26,3%)	28,3
India	62.519	41,9	29,4	2,2	53,9	Lombardia (32,1%)	28,8
Filippine	57.637	58,1	20,5	8,4	53,5	Lombardia (35,4%)	37,5
Egitto	56.021	34,7	36,7	1,5	43,7	Lombardia (70,0%)	27,5
Bangladesh	50.896	37,9	32,1	0,4	53,1	Veneto (27,7%)	26,0
Serbia/ Kosovo/ Montenegro (b)	49.886	46,6	28,2	4,0	51,3	Veneto (37,4%)	30,4
Altri paesi	574.089	51,1	22,5	4,1	47,5	Lombardia (29,4%)	32,7
Totale	1.638.734	49,0	26,9	4,6	48,7	Lombardia (27,5)	31,6
Permessi di soggiorno con scadenza - Prime dieci cittadinanze							
Marocco	221.706	39,2	20,5	4,6	39,1	Lombardia (23,5%)	30,4
Albania	208.531	43,6	22,6	7,6	45,5	Lombardia (20,3%)	29,8
Cinese, Repubblica Popolare	188.972	47,9	18,2	1,5	39,7	Toscana (20,7%)	29,7
Ucraina	136.283	80,1	6,9	8,0	39,6	Lombardia (24,4%)	41,1
Moldova	103.633	68,8	13,9	2,5	41,8	Veneto (25,9%)	33,4
India	80.046	29,1	13,9	2,4	39,4	Lombardia (32,8%)	30,8
Filippine	78.960	59,1	16,5	3,6	46,7	Lombardia (33,2%)	34,1
Perù	59.869	60,9	14,3	3,9	31,4	Lombardia (41,8%)	33,6
Egitto	54.150	20,2	20,9	1,2	35,0	Lombardia (69,7%)	28,1
Bangladesh	52.389	18,2	12,9	0,4	40,8	Lazio (27,4%)	28,7
Altri paesi	712.789	46,5	14,8	4,1	38,9	Lombardia (25,8%)	32,0
Totale	1.897.328	47,8	16,8	4,2	40,0	Lombardia (25,8%)	32,0

(a) Il dato si riferisce a cittadini non comunitari di età superiore ai 60 anni

(b) Sono compresi, oltre ai documenti di soggiorno individuali rilasciati per ragioni familiari, i minori al seguito di un adulto anche se presente per motivo di lavoro.

Fonte: elaborazioni Istat su dati del Ministero dell'Interno

Tra i soggiornanti di lungo periodo il rapporto tra i sessi è più equilibrato rispetto a quanto riscontrato in generale. Diverso è il caso dei soggiornanti di lungo periodo provenienti dall'Ucraina, per i quali la struttura di genere appare ancora più sbilanciata a favore delle donne.

1.7. Presenza illegale e lavoro irregolare

Il fenomeno della presenza illegale è strettamente legato a quello del lavoro irregolare, problema, quest'ultimo, che in Italia assume forme e connotazioni a più dimensioni e tali che le azioni di contrasto, per essere efficaci, devono operare in più direzioni.

Tabella 1.7.1 – Distribuzione dei cittadini di Paesi terzi che risultano essere illegalmente presenti in Italia e che debbono lasciare il Paese secondo il Paese di origine e genere (valori assoluti). Anni 2008-2010

PRINCIPALI PAESI DI APPARTENENZA	2008	2009	2010
Marocco	11.520	9.450	7.900
Tunisia	7.860	8.175	5.160
Nigeria	4.045	3.370	3.965
Senegal	4.190	3.800	3.250
China, Rep. Pop.	4.150	3.460	2.965
Albania	3.635	2.875	2.820
Egitto	4.245	3.170	2.720
Ucraina	2.090	1.480	1.460
Algeria	1.790	1.335	1.420
Bangladesh	1.900	1.600	1.230
India	2.570	1.480	1.260
Moldova	2.230	1.485	1.110
Brasile	1.105	890	1.010
Altri Paesi	16.845	10.870	10.725
<i>Distinti per genere: Maschi</i>	62.535	48.915	42.830
<i>Femmine</i>	5.640	4.530	4.125
Totale	68.175	53.440	46.995

Fonte: elaborazioni Staff SSRMdL di Italia Lavoro su dati Ministero dell'Interno

Sulla base dati relativi al triennio 2008-2010 di fonte Ministero dell'Interno, dalla tabella 1.7.1 distinta per cittadinanza e genere dell'individuo interessato, a livello generale si osserva come la maggior parte dei motivi di rifiuto dipenda da cause legate a documenti irregolari (documento identità, visto o permesso di soggiorno), mentre per quanto concerne i Paesi di origine la maggior parte dei cittadini che risultano essere illegalmente presenti e debbono dunque lasciare l'Italia, proviene da Paesi Africani (quasi la metà del totale delle presenze illegali nel nostro Paese), dall'Asia Centro-Orientale e dall'Est Europa.

3.1.1. Gli occupati

Gli occupati stranieri nell'arco temporale 2009-2011 hanno registrato un notevole aumento, pari a + 353 mila individui. Disaggregando tale dato per genere si evince che sono le donne ad incidere maggiormente sulla crescita dell'occupazione straniera in Italia, registrando un incremento pari al 22% (circa +173 mila unità) a fronte del 16,3% della componente maschile (tabella 3.1.9).

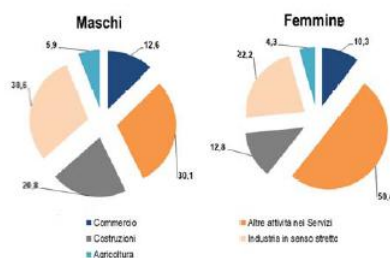
Tabella 3.1.9 – Occupati (15 anni e oltre) per genere e cittadinanza. Anni 2009-2011

GENERE	Valori assoluti			Variazione 2009/2011		Composizione percentuale
	2009	2010	2011	v.a.	val. %	
Italiani						
Maschi	12.678.100	12.422.053	12.326.780	-351.320	-2,8	59,5
Femmine	8.448.828	8.368.993	8.388.982	-59.846	-0,7	40,5
Totale	21.126.928	20.791.046	20.715.762	-411.166	-1,9	100,0
UE						
Maschi	301.071	356.209	365.672	64.601	21,5	49,4
Femmine	299.018	341.552	374.869	75.851	25,4	50,6
Totale	600.090	697.761	740.541	140.451	23,4	100,0
Extra UE						
Maschi	810.054	855.751	926.189	116.135	14,3	61,3
Femmine	487.921	527.769	584.751	96.830	19,8	38,7
Totale	1.297.975	1.383.521	1.510.940	212.965	16,4	100,0
UE ed Extra UE						
Maschi	1.111.125	1.211.961	1.291.861	180.736	16,3	57,4
Femmine	786.939	869.321	959.620	172.681	21,9	42,6
Totale	1.898.064	2.081.282	2.251.481	353.417	18,6	100,0
Totale						
Maschi	13.789.225	13.634.014	13.618.641	-170.584	-1,2	59,3
Femmine	9.235.767	9.238.314	9.348.602	112.835	1,2	40,7
Totale	23.024.992	22.872.328	22.967.243	-57.749	-0,3	100,0

Fonte: elaborazioni Staff SSRMdl di Italia Lavoro su microdati RCFL - ISTAT

Una donna extracomunitaria su due rientra nel settore Altre attività nei Servizi, a fronte del 30% della componente maschile. Quasi il 50% dei maschi svolgono attività legate al settore industriale, contro il 35% delle donne (grafico 3.1.5)

Grafico 3.1.5 - Composizione percentuale degli occupati Extra UE (15 anni e oltre) per settore di attività economica e genere. Anno 2011



Fonte: elaborazioni Staff SSRMdl di Italia Lavoro su microdati RCFL - ISTAT

La professione svolta dai lavoratori stranieri varia poi a seconda del genere. Il 41% dei maschi rientrano nel gruppo degli artigiani, operai e agricoltori, un quarto svolge una Professione non qualificata e poco più del 15% è un Conduttore di impianti. Per quanto riguarda invece la componente straniera femminile emerge che circa il 44% esercita una Professione non qualificata, mentre il 35% ne svolge una qualificata nelle attività commerciali e nei servizi.

3.2.1. I rapporti di lavoro attivati

Esiste una strutturale segmentazione di genere ravvisabile in molti settori. Basta osservare la composizione percentuale per rilevare come la contrattualizzazione di lavoratori e lavoratrici extracomunitarie cambi, per articolazione e volumi, in base all'attività economica considerata. Le Costruzioni, ad esempio, sono quasi esclusivamente ad appannaggio, come è naturale aspettarsi, della forza lavoro maschile (il 98,2% dei rapporti attivati ha interessato gli uomini) così come l'Agricoltura (81,6%) e l'Industria in senso stretto (71,5%) mentre preponderante è la presenza della componente femminile P.A., istruzione e sanità (73,2% delle assunzioni del settore) e Attività svolte da famiglie e convivenze (76,9%). Una più chiara equidistribuzione delle attivazioni tra maschi e femmine si coglie, al contrario, nei settori Alberghi e ristoranti (rispettivamente 52,3% e 47,7%) e Altri servizi pubblici, sociali e personali (49,5% e 50,5%)

Tabella 3.2.4 - Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per settore di attività economica e genere del lavoratore interessato. Anno 2011

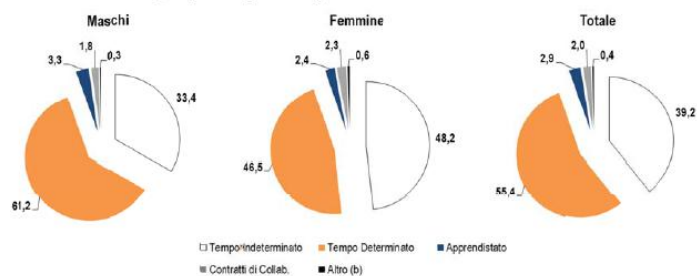
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	146.134	33.047	179.181	81,6	18,4	100,0
Industria in senso stretto	94.736	37.748	132.484	71,5	28,5	100,0
Costruzioni	111.504	2.026	113.530	98,2	1,8	100,0
Commercio e riparazioni	34.540	21.019	55.559	62,2	37,8	100,0
Alberghi e ristoranti	121.961	111.091	233.052	52,3	47,7	100,0
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	118.520	51.007	169.527	69,9	30,1	100,0
P.A., istruzione e sanità	5.864	16.030	21.894	26,8	73,2	100,0
Attività svolte da famiglie e convivenze	46.964	155.985	202.949	23,1	76,9	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	24.119	24.609	48.728	49,5	50,5	100,0
Totale	704.342	452.562	1.156.904	60,9	39,1	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Le medesime evidenze pocanzi osservate nel caso della disaggregazione delle contrattualizzazioni per settore di attività economica, possono essere rilevate anche nel caso delle analisi per qualifica professionale e tipologia contrattuale, dato che il fattore genere costituisce un importante elemento di diversificazione a tal punto da determinare la forma mediante la quale i soggetti datoriali procedono alla contrattualizzazione di manodopera extracomunitaria. Pertanto, la tipologia contrattuale, la mansione svolta ed il genere del lavoratore sono strettamente connessi ed interdipendenti.

Nel caso dei lavoratori si ravvisa complessivamente un'incidenza percentuale più alta del tempo determinato sul totale delle assunzioni (pari a 61,2 punti percentuali), rispetto a quanto osservabile nel caso delle lavoratrici extracomunitarie (46,5%); di converso, il peso di forme contrattuali permanenti è maggiore per la componente femminile interessata da nuove attivazioni (48,2% del totale), se confrontato con il corrispondente valore della componente maschile (33,4%) (grafico 3.2.2). Tale articolazione di genere delle forme contrattuali mediante le quali nel corso del 2011 si è proceduto all'assunzione di personale extracomunitario, è altresì determinata dalle qualifiche professionali richieste dai soggetti datoriali.

Grafico 3.2.2 – Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per tipo contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale). Anno 2011



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Dai dati riportati in tabella 3.2.5, relativi alle prime dieci qualifiche per numerosità, è possibile notare, da un lato, una sovrapposizione tra maschi e femmine nel caso di alcuni determinati profili; dall'altro, una diversificazione evidente.

Con riferimento, ad esempio, ai lavoratori extracomunitari, alto è il volume di rapporti di lavoro attivati per Braccianti agricoli (poco meno di 130 mila attivazioni), Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile ed assimilati (circa 61 mila unità), Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati (57.189 unità) e Collaboratori domestici ed assimilati (poco meno di 41 mila unità), tutte qualifiche per le quali le forme di contrattualizzazione variano sensibilmente.

Si osservino, ad esempio, le incidenze percentuali del tempo determinato nel caso dei braccianti (98,1% del totale) e del tempo indeterminato nel caso dei domestici (94,2%). Si tratta di valori pressoché sovrapponibili a quelli registrati nel caso della componente femminile per le medesime qualifiche. Da rilevare, però, non solo un ordine diverso rispetto alla numerosità osservata nel caso della componente maschile, ma altresì la presenza di profili diversi, come Addetti all'assistenza personale a domicilio (circa 63 mila assunzioni), Baristi e assimilati (poco meno di 13 mila unità) e Commessi e assimilati (circa 15 mila unità).

Tabella 3.2.5 - Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per genere del lavoratore interessato, qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e tipologia di contratto (valori assoluti e percentuali). Anno 2011

QUALIFICA PROFESSIONALE	Tempo	Tempo	Apprendistato	Contratti di Collab.	Altro (a)	Totale (=100%)
	Indeterminato	Determinato				
Maschi						
Braccianti agricoli	1,9	98,1	0,0	0,0	0,0	128.701
Manovali e pers. non qualif. dell'edilizia civile ed assimilati	44,6	54,0	0,8	0,5	0,1	60.907
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	40,4	58,6	0,4	0,4	0,1	57.189
Collaboratori domestici ed assimilati	94,2	5,8	0,0	0,0	0,0	40.975
Camerieri ed assimilati	15,7	78,8	5,1	0,3	0,0	32.842
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberg.	19,1	80,2	0,4	0,3	0,1	30.545
Cuochi in alberghi e ristoranti	31,7	60,0	7,8	0,5	0,1	30.412
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	41,3	56,4	0,7	1,5	0,1	24.756
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	39,8	44,3	13,4	2,4	0,1	22.286
Autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni	39,5	56,7	0,8	2,9	0,1	15.186
Altre qualifiche	37,7	51,8	5,6	4,1	0,8	260.543
Totale	33,4	61,2	3,3	1,8	0,3	704.342
Femmine						
Collaboratori domestici ed assimilati	90,1	9,9	0,0	0,0	0,0	98.592
Camerieri ed assimilati	10,8	85,2	3,2	0,4	0,5	65.723
Addetti all'assistenza personale a domicilio	88,6	10,0	0,0	1,5	0,0	63.123
Braccianti agricoli	1,0	98,9	0,0	0,1	0,0	30.358
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	35,4	62,8	0,5	1,0	0,4	27.476
Pers. addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberg.	12,5	87,2	0,2	0,1	0,1	19.140
Commessi e assimilati	40,6	46,1	10,2	2,0	1,1	14.920
Baristi e assimilati	30,1	54,5	14,1	0,9	0,3	12.809
Cuochi in alberghi e ristoranti	15,4	77,8	6,3	0,4	0,2	7.557
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	43,3	55,4	0,6	0,5	0,2	7.306
Altre qualifiche	38,0	47,7	4,5	7,9	1,9	105.558
Totale	48,2	46,5	2,4	2,3	0,6	452.562

(a) 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

Tabella 3.2.7 - Lavoratori interessati da almeno una attivazione di rapporto di lavoro per cittadinanza, classe di età e genere (valori assoluti e composizione percentuale). Anno 2011

CLASSE DI ETA'	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Italiani	UE	Extra UE	Italiani	UE	Extra UE
Maschi						
fino a 24	467.204	54.981	79.316	19,2	20,3	16,7
25-34	644.268	97.817	183.426	26,5	36,0	38,6
35-54	1.011.993	109.054	198.628	41,6	40,2	41,8
55 e oltre	307.449	9.494	13.499	12,6	3,5	2,8
Totale	2.430.914	271.346	474.869	100,0	100,0	100,0
Femmine						
fino a 24	397.468	48.927	43.617	17,4	17,0	14,0
25-34	675.187	89.874	96.523	29,5	31,2	31,0
35-54	1.047.304	131.412	146.225	45,7	45,6	47,0
55 e oltre	169.736	18.162	24.800	7,4	6,3	8,0
Totale	2.289.695	288.375	311.165	100,0	100,0	100,0
Totale						
fino a 24	861.119	103.858	122.889	18,2	18,6	15,6
25-34	1.319.455	187.691	279.949	28,0	33,5	35,6
35-54	2.059.297	240.466	344.853	43,6	43,0	43,9
55 e oltre	477.185	27.656	38.299	10,1	4,9	4,9
Totale	4.720.609	559.721	786.034	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

3.2.2. I rapporti di lavoro cessati

Di notevole interesse la scomposizione per genere e tipologia contrattuale. Nel 2011, considerando la sola componente extracomunitaria, si coglie una differenza di fondo tra maschi e femmine (tabella 3.2.12).

Tabella 3.2.12 - Rapporti di lavoro cessati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per genere del lavoratore interessato e tipologia di contratto. Anno 2011

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo Indeterminato	216.068	174.834	390.902	32,7	43,8	36,9
Tempo Determinato	408.980	201.077	610.057	61,9	50,4	57,6
Apprendistato	21.196	10.319	31.515	3,2	2,6	3,0
Contratti di Collaborazione	11.872	10.321	22.193	1,8	2,6	2,1
Altro (a)	2.199	2.682	4.881	0,3	0,7	0,5
Totale	660.315	399.233	1.059.548	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel caso dei lavoratori la quota di tempi determinati cessati si attesta al 61,9% (circa 400 mila su un totale di 610 mila rapporti), dunque 11,5 punti in più rispetto a quanto rilevato nel caso delle lavoratrici (50,4%).

Le donne, infatti, presentano, in proporzione, un numero maggiore di cessazioni di tempi indeterminati rispetto alla controparte maschile (43,8% a fronte del 32,7%), così come per i contratti di collaborazione (2,6 punti percentuali contro l'1,8).

Per quel che riguarda la durata effettiva dei contratti, a livello generale, il 21% del totale dei rapporti cessati nel 2011 ha avuto una durata inferiore al mese (20,4% nel caso della componente maschile e 21,9% nel caso di quella femminile) (tabella 3.2.13).

In particolare, circa il 7% è cessato dopo appena 1 giorno. Il 20,3%, inoltre, è giunto a termine dopo 2-3 mesi (22,1% nel caso di cessazioni che hanno interessato lavoratori) e 38,9% 4-12 mesi (37,2% nel caso dei rapporti che hanno riguardato donne). Solo il 19,9%, infine, ha avuto una durata effettiva superiore all'anno, con un incidenza più alta nel caso della componente femminile (23,6%).

Tabella 3.2.13 - Rapporti di lavoro cessati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per genere del lavoratore interessato e classe di durata effettiva. Anno 2011

CLASSE DI DURATA EFFETTIVA	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino ad un mese	134.912	87.311	222.223	20,4	21,9	21,0
di cui: 1 giorno	37.862	39.245	77.107	5,7	9,8	7,3
2-3 giorni	13.522	11.074	24.596	2,0	2,8	2,3
4-30 giorni	83.528	36.992	120.520	12,6	9,3	11,4
2-3 mesi	145.774	69.335	215.109	22,1	17,4	20,3
4-12 mesi	263.352	148.436	411.788	39,9	37,2	38,9
oltre 1 anno	116.277	94.151	210.428	17,6	23,6	19,9
Totale	660.315	399.233	1.059.548	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Ma quali sono state le principali cause di cessazione?

Al di là del peso maggioritario che costantemente assume la cessazione al termine (43% del totale osservato), particolarmente rilevante appare il valore delle cessazioni richieste dal lavoratore (tabella 3.2.14).

Tabella 3.2.14 – Rapporti di lavoro cessati che hanno interessato lavoratori stranieri con cittadinanza Extra UE per genere del lavoratore interessato e motivo di cessazione. Anno 2011

MOTIVI DI CESSAZIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Cessazione richiesta dal lavoratore (a)	200.029	115.327	315.356	30,3	28,9	29,7
Cessazione promossa dal datore di lavoro	104.113	75.935	180.048	15,8	19,0	17,0
<i>di cui: Cessazione attività</i>	<i>11.037</i>	<i>5.434</i>	<i>16.471</i>	<i>1,7</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>
<i>Licenziamento (b)</i>	<i>82.111</i>	<i>64.541</i>	<i>146.652</i>	<i>12,4</i>	<i>16,1</i>	<i>13,8</i>
<i>Altro (c)</i>	<i>10.965</i>	<i>5.960</i>	<i>16.925</i>	<i>1,7</i>	<i>1,5</i>	<i>1,6</i>
Cessazione al Termine	290.906	164.544	455.450	44,1	41,2	43,0
Altre cause (d)	65.267	43.427	108.694	9,9	10,9	10,3
Totale	660.315	399.233	1.059.548	100,0	100,0	100,0

(a) Per Cessazione richiesta dal lavoratore si intende: Dimissioni giusta causa; Dimissioni; Dimissioni durante il periodo di prova; Pensionamento (b) Per Licenziamento si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa (c) Per Altro si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova (d) Per Altre cause si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tabella 3.2.15 – Lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro per cittadinanza, classe di età e genere. Anno 2011

CLASSE DI ETA'	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Italiani	UE	Extra UE	Italiani	UE	Extra UE
Maschi						
fino a 24	406.231	51.293	66.807	16,3	19,2	15,0
25-34	628.552	96.398	168.690	25,3	36,1	37,9
35-54	1.043.216	109.640	195.382	41,9	41,0	43,9
55 e oltre	410.384	9.958	14.497	16,5	3,7	3,3
Totale	2.488.383	267.289	445.376	100,0	100,0	100,0
Femmine						
fino a 24	341.365	44.118	36.230	14,9	16,6	13,1
25-34	659.681	85.529	86.889	28,9	32,2	31,3
35-54	1.052.582	118.742	131.171	46,1	44,7	47,3
55 e oltre	231.519	17.357	22.905	10,1	6,5	8,3
Totale	2.285.147	265.746	277.195	100,0	100,0	100,0
Totale						
fino a 24	747.596	95.411	103.037	15,7	17,9	14,3
25-34	1.288.233	181.927	255.579	27,0	34,1	35,4
35-54	2.095.798	228.382	326.553	43,9	42,8	45,2
55 e oltre	641.903	27.315	37.402	13,4	5,1	5,2
Totale	4.773.530	533.035	722.571	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

3.3.1. I lavoratori dipendenti da aziende

Nel 2011 il numero di lavoratori con cittadinanza extracomunitaria è stato pari a 1.124.112 a fronte di un totale di 14.938.231 di lavoratori (tabella 3.3.1): in termini percentuali gli extracomunitari rappresentano il 7,5% del totale dei lavoratori (9% per i maschi; 5,5% per le femmine). Questa percentuale è in lieve crescita: negli anni 2009 e 2010 era pari rispettivamente al 7% e 7,3%; nel triennio il numero di extracomunitari è aumentato del 6,7% mentre il totale dei lavoratori dipendenti da aziende si è ridotto dello 0,2%.

Tabella 3.3.1 Numero lavoratori dipendenti (*) per cittadinanza, classe di età e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

CITTADINANZA	CLASSI DI ETÀ	2009			2010			2011(**)		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Paesi Extracomunitari	Fino a 19	16.706	6.785	23.491	14.734	6.279	21.013	12.798	5.891	18.689
	20-24	79.497	38.866	118.363	79.493	39.654	119.147	79.048	38.686	117.734
	25-29	111.525	53.177	164.702	112.310	54.012	166.322	115.025	54.930	169.955
	30-39	270.541	121.477	392.018	273.129	124.834	397.963	280.937	127.744	408.681
	40-49	193.153	75.322	268.475	200.794	80.976	281.770	210.156	87.936	298.092
	50-54	41.148	14.944	56.092	45.841	17.155	62.996	49.945	19.399	69.344
	55-59	16.854	5.989	22.843	18.965	7.033	25.998	22.266	8.245	30.511
	60 e oltre	6.065	1.728	7.793	7.280	2.180	9.460	8.394	2.712	11.106
	Totale	735.489	318.288	1.053.777	752.546	332.123	1.084.669	778.569	345.543	1.124.112
Totale ⁽¹⁾	Fino a 19	161.239	92.346	253.585	147.883	86.438	234.321	134.127	81.732	215.859
	20-24	746.359	540.711	1.287.070	721.960	526.262	1.248.222	703.598	516.485	1.220.083
	25-29	1.012.563	845.063	1.857.626	986.294	817.091	1.803.385	967.678	791.552	1.759.230
	30-39	2.618.424	2.090.327	4.708.751	2.552.168	2.047.048	4.599.216	2.490.422	2.003.254	4.493.676
	40-49	2.447.878	1.720.435	4.168.313	2.471.067	1.762.162	4.233.229	2.497.491	1.809.026	4.306.517
	50-54	909.309	530.487	1.439.796	927.230	557.911	1.485.141	951.766	591.135	1.542.901
	55-59	599.660	293.747	893.407	625.890	316.631	942.521	651.944	342.251	994.195
	60 e oltre	259.003	99.589	358.592	269.290	105.863	375.153	290.119	115.651	405.770
	Totale	8.754.435	6.212.705	14.967.140	8.701.782	6.219.406	14.921.188	8.687.145	6.251.086	14.938.231

(*) Si tratta del numero di lavoratori dipendenti con almeno una giornata retribuita nell'anno (sono esclusi gli operai agricoli ed i lavoratori domestici). (**) Dati provvisori. (1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Prendendo in considerazione congiuntamente le variabili luogo di lavoro e sesso, per l'anno 2011, a conferma dell'andamento dei due anni precedenti, l'incidenza percentuale di extracomunitari è massima per i maschi che lavorano nel Nord-Est, con il 12,7%, mentre scende ad appena l'1% per le lavoratrici delle isole. A livello di regione di lavoro, l'incidenza di lavoratori extracomunitari risulta più accentuata in Emilia Romagna (13,8% maschi; 8,4% femmine), in Lombardia (13,3% maschi; 6,9% femmine) e Veneto (12,6% maschi; 7,1% femmine). Queste tre Regioni assommano il 56,7% dei lavoratori extracomunitari, circa il 30% dei quali nella sola Lombardia.

Nel 2011, con riferimento alla cittadinanza, il 37% di tutti i lavoratori extracomunitari proviene da tre Paesi: Albania con il 15,4%, Marocco con il 13,5% e Cina con l'8,1% (tabella 3.3.2). Nel periodo 2009-2011 è da segnalare la marcata crescita dei lavoratori extracomunitari provenienti da Serbia (+31,5%), India (+19,4%), Moldavia (+18,6%), Egitto (+17,1%), Pakistan e Bangladesh (+15,4%).

Tabella 3.3.2 - Numero lavoratori dipendenti (*) distinti per i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011 (**)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	121.125	47.028	168.153	120.014	49.418	169.432	120.414	52.737	173.151
Marocco	118.261	30.674	148.935	116.983	31.225	148.208	119.186	32.286	151.472
Cina Rep. Pop.	48.715	36.556	85.271	49.964	39.656	89.620	50.410	40.711	91.121
Ucraina	17.313	27.800	45.113	17.707	29.013	46.720	18.245	30.186	48.431
Moldavia	19.316	18.687	38.003	21.192	20.555	41.747	22.664	22.409	45.073
India	29.747	4.305	34.052	32.633	4.658	37.291	35.696	4.951	40.647
Bangladesh	32.029	1.698	33.727	34.432	1.651	36.083	37.206	1.703	38.909
Senegal	32.539	3.318	35.857	33.071	3.495	36.566	33.920	3.681	37.601
Egitto	30.580	989	31.569	32.818	1.052	33.870	35.848	1.128	36.976
Perù	17.405	16.199	33.604	18.460	16.661	35.121	19.588	17.378	36.966
<i>Altri Paesi</i>	<i>268.459</i>	<i>131.034</i>	<i>399.493</i>	<i>275.272</i>	<i>134.739</i>	<i>410.011</i>	<i>285.392</i>	<i>138.373</i>	<i>423.765</i>
Tot. Paesi Extracom.	735.489	318.288	1.053.777	752.546	332.123	1.084.669	778.569	345.543	1.124.112
Totale (1)	8.754.435	6.212.705	14.967.140	8.701.782	6.219.406	14.921.188	8.687.145	6.251.086	14.938.231

(*) Si tratta del numero di lavoratori dipendenti con almeno una giornata retribuita nell'anno (sono esclusi gli operai agricoli ed i lavoratori domestici). (**) Dati provvisori. (1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Lavoratori a tempo determinato

Tra i lavoratori dipendenti a tempo determinato, nel 2011, l'incidenza dei quasi 277.000 extracomunitari sui circa 3 milioni complessivi supera il 9%, dato in aumento rispetto al 2009 (8,3%) e al 2010 (8,8%), con punte del 17,4% per i maschi del Nord-Est. A livello regionale l'incidenza di extracomunitari sul totale dei lavoratori a tempo determinato risulta maggiore in Lombardia (14,9%), Emilia Romagna (14,4%) e Veneto (13,3%).

La distribuzione per età dei lavoratori a tempo determinato, è caratterizzata da una frequenza di circa il 30% (32% nel 2009 e nel 2010) degli appartenenti alla classe d'età "30-39"; se si considerano i soli lavoratori extracomunitari, questa frequenza sale al 37,5% (38,2% per il 2009 e 37,8% per il 2010).

Con riferimento al Paese di cittadinanza si può notare che nel 2011 i lavoratori extracomunitari a tempo determinato, provengono prevalentemente da Albania (14,9%) e Marocco (13,8%) seguiti da Ucraina (5,1%) e Moldavia (5%), Paesi in cui risulta molto importante la componente femminile (rispettivamente 9,6% e 7,9%), in linea con gli anni precedenti. Tra il 2009 e il 2011 i lavoratori dipendenti a tempo determinato aumentano del 21% mentre il complesso dei lavoratori dipendenti aumenta solo del 9%.

Lavoratori stagionali

I lavoratori dipendenti stagionali extracomunitari sono, nel 2011, 16.161 pari al 10% dei complessivi 162.298 stagionali; tale incidenza è massima per i maschi del Nord-Ovest (15,4%). Anche per questa tipologia di lavoratori si registra, tra il 2009 e il 2011, un incremento degli extracomunitari pari al 12% a fronte di una numerosità complessiva stazionaria. Nel 2009 la presenza di stagionali extracomunitari è pari all'8,8% del totale (9,5% nel 2010) con incidenza massima per i maschi del Nord-Est (13,2%).

La Regione che occupa il maggior numero di lavoratori stagionali è il Trentino Alto Adige sia per i lavoratori stagionali nel complesso (20,40% nel 2011), sia con riferimento ai soli extracomunitari (23,4% nel 2011).

Anche in Emilia Romagna si concentra buona parte dei lavoratori stagionali extracomunitari (23%, nel 2011, con una forte differenziazione di genere: 16,6% maschi, 28,9% femmine). Nella distribuzione per età, la classe in cui si concentra il maggior numero di lavoratori stagionali è quella tra i 30 e i 39 anni: nel complesso questa classe pesa circa per il 24% mentre tra i lavoratori extracomunitari arriva al 32,5%.

Analizzando, infine, i lavoratori stagionali extracomunitari per Paese di provenienza si può constatare che, per il 2011, la maggior parte proviene dall'Albania (18,9%; con il 14,8% per i maschi ed il 22,7% per le femmine), dal Marocco (11,1%; con 13,9% per i maschi e 8,6% per le femmine), dall'Ucraina (9,4%; con 3,2% maschi e 15,1% femmine) e dalla Moldavia (7,1%; con 3,6% maschi e 10,3% femmine), situazione non dissimile da quella degli anni precedenti (tabella 3.3.3).

Tabella 3.3.3 - Numero lavoratori dipendenti (*) stagionali distinti secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011 (**)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	1.089	1.598	2.687	1.141	1.783	2.924	1.144	1.917	3.061
Marocco	927	702	1.629	1.054	717	1.771	1.073	723	1.796
Ucraina	204	1.136	1.340	223	1.190	1.413	244	1.272	1.516
Moldavia	212	730	942	266	844	1.110	276	872	1.148
Bangladesh	664	36	700	702	36	738	834	37	871
Serbia	255	296	551	306	369	675	353	436	789
Tunisia	397	109	506	420	111	531	425	108	533
Senegal	358	93	451	338	85	423	367	119	486
Rep. di Macedonia	228	128	356	242	135	377	268	172	440
Croazia	194	244	438	183	254	437	182	243	425
<i>Altri Paesi</i>	<i>2.315</i>	<i>2.474</i>	<i>4.789</i>	<i>2.467</i>	<i>2.485</i>	<i>4.952</i>	<i>2.564</i>	<i>2.532</i>	<i>5.096</i>
Totale Paesi Extracomunitari	6.843	7.546	14.389	7.342	8.009	15.351	7.730	8.431	16.161
Totale(1)	73.935	88.934	162.869	73.365	88.586	161.951	74.098	88.200	162.298

(*) Si tratta del numero di lavoratori dipendenti con almeno una giornata retribuita nell'anno (sono esclusi gli operai agricoli ed i lavoratori domestici). (**) Dati provvisori. (1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

3.3.2. I lavoratori domestici

Al dati statistici dei lavoratori domestici derivano dagli archivi delle comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro e da quelli relativi ai versamenti effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali. L'unità statistica di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno, l'analisi riguarda gli anni 2009, 2010, 2011.

Nel 2011 più della metà dei lavoratori domestici è un extracomunitario: se ne osservano 455.625 su un totale di 893.351 (51%). Tale percentuale è in lieve flessione rispetto a quella riscontrata nel 2009 e nel 2010, in cui rispettivamente si riscontra il 54,6% e il 52,7% dei lavoratori extracomunitari sul totale. Come nel biennio precedente, la prevalenza delle donne in questa categoria di lavoratori è

netta (83,2%), anche se nel complesso dei lavoratori domestici tale percentuale è ancora più marcata (88,6%), quindi la percentuale di uomini che scelgono questa tipologia di lavoro tra gli extracomunitari è più alta che nel complesso della popolazione (16,8% contro l'11,4% del totale).

Tabella 3.3.4. - Numero di lavoratori domestici distinti per i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ucraina	5.900	110.132	116.032	4.962	103.979	108.941	3.992	109.568	113.560
Filippine	16.192	46.471	62.663	16.089	46.516	62.605	17.560	52.554	70.114
Moldavia	4.526	52.301	56.827	3.980	50.778	54.758	2.798	53.839	56.637
Peru'	6.521	28.513	35.034	6.088	28.331	34.419	5.343	30.032	35.374
Sri Lanka	13.976	12.082	26.058	13.027	11.932	24.959	13.010	12.746	25.757
Ecuador	2.769	21.909	24.678	2.558	21.386	23.944	2.241	22.520	24.762
Marocco	17.999	15.301	33.300	10.796	14.738	25.534	4.577	14.451	19.028
Albania	6.135	15.478	21.613	4.757	15.189	19.946	2.449	15.791	18.240
India	15.159	2.581	17.740	11.677	2.666	14.343	6.142	2.655	8.797
Russia	230	7.720	7.950	184	7.005	7.189	150	6.963	7.113
Altri Paesi	54.574	64.539	119.113	35.328	59.032	94.360	18.338	57.906	76.244
Tot. Paesi Extracom.	143.981	377.027	521.008	109.446	361.552	470.998	76.600	379.025	455.625
Totale⁽¹⁾	198.177	755.401	953.578	147.100	746.635	893.735	101.467	791.884	893.351

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari. (*) Dati provvisori.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

3.3.3. I lavoratori dipendenti in agricoltura

Rispetto al sesso, tra i lavoratori extracomunitari gli uomini risultano più numerosi con una percentuale pari all'80% (contro il 62% del totale dei dipendenti agricoli).

Tabella 3.3.5 - Numero dei lavoratori agricoli dipendenti distinti secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marocco	15.686	3.351	19.037	18.155	3.620	21.775	19.763	3.724	23.487
India	15.221	1.399	16.620	18.523	1.448	19.971	21.748	1.509	23.257
Albania	14.393	6.126	20.519	15.521	6.555	22.076	15.866	6.878	22.744
Tunisia	7.951	783	8.734	9.038	828	9.866	10.131	847	10.978
Rep. di Macedonia	5.039	1.226	6.265	5.261	1.356	6.617	5.438	1.421	6.859
Senegal	4.080	337	4.417	4.407	350	4.757	4.591	386	4.977
Ucraina	1.694	2.441	4.135	1.900	2.582	4.482	1.949	2.626	4.575
Moldavia	2.256	1.101	3.357	2.634	1.190	3.824	2.723	1.214	3.937
Pakistan	2.138	22	2.160	2.632	25	2.657	3.105	34	3.139
Cina Rep. Pop.	1.024	1.260	2.284	985	1.184	2.169	887	1.240	2.127
Altri Paesi	14.302	5.518	19.820	16.154	5.663	21.817	16.794	5.904	22.698
Tot Paesi Extracom.	83.784	23.564	107.348	95.210	24.801	120.011	02.995	25.783	128.778
Totale⁽¹⁾	613.284	412.620	1.025.904	629.533	403.133	1.032.666	642.590	393.523	1.036.113

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari. (*) Dati provvisori.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

3.4.1. Gli artigiani

I dati statistici riguardano i lavoratori artigiani iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS. L'unità statistica di rilevazione è il soggetto. Gli anni analizzati sono il 2009, il 2010 e il 2011. Nell'anno 2011 il 5,9% del totale degli artigiani è un extracomunitario: 114.055 lavoratori su un totale di 1.930.481 iscritti. Tale percentuale è leggermente superiore a quella del 2010 (5,7%) e del 2009 (5,5%). L'attività artigiana presenta una forte connotazione maschile sia in generale (nel 2011: 80,6%) sia tra gli extracomunitari (nel 2011: 86,9%).

Tabella 3.4.1. - Numero di artigiani distinti secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso. Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	28.629	1.197	29.826	29.623	1.369	30.992	30.649	1.540	32.189
Cina Rep. Pop.	7.940	5.272	13.212	8.098	5.706	13.804	8.054	5.889	13.943
Marocco	11.017	670	11.687	11.184	711	11.895	11.439	764	12.203
Egitto	7.196	273	7.469	7.567	293	7.860	8.103	310	8.413
Tunisia	7.705	232	7.937	7.714	230	7.944	7.928	258	8.186
Rep. di Macedonia	5.037	157	5.194	5.083	179	5.262	5.226	210	5.436
Serbia	3.899	241	4.140	4.065	254	4.319	4.237	275	4.512
Moldavia	1.913	390	2.303	2.210	442	2.652	2.513	508	3.021
Turchia	1.740	101	1.841	1.870	116	1.986	1.966	136	2.102
Pakistan	1.652	102	1.754	1.786	108	1.894	1.945	128	2.073
Altri Paesi	15.632	4.301	19.933	16.347	4.604	20.951	17.092	4.885	21.977
Tot Paesi Extracom.	92.360	12.936	105.296	95.547	14.012	109.559	99.152	14.903	114.055
Totale ⁽¹⁾	1.583.214	376.966	1.960.180	1.568.352	376.004	1.944.356	1.555.568	374.913	1.930.481

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

3.4.2. I commercianti

L'analisi svolta riguarda i commercianti iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS. L'unità statistica di rilevazione è il soggetto che risulta iscritto alla gestione anche per una frazione di anno.

Nell'anno 2011 il 6,3% dei commercianti è un extracomunitario: 140.955 su un totale di 2.254.534 commercianti. Nel 2010 si riscontrava una percentuale del 5,7% e nel 2009 del 5,3%.

La ripartizione per sesso evidenzia una netta prevalenza maschile (nel 2011: 71%) più marcata che nel complesso di lavoratori (nel 2011: 63%).

È interessante notare che mentre sul complesso dei commercianti, nella distribuzione per classi d'età, non si rilevano differenze tra uomini e donne, per gli extracomunitari, man mano che si procede verso le classi di età più elevate, si rileva una netta prevalenza degli uomini, questo fenomeno è comune a tutti gli anni di analisi.

3.4.3. I lavoratori agricoli autonomi

Nel 2011 in Italia si registrano 472.194 lavoratori agricoli autonomi, di cui 1.335 extracomunitari, pari allo 0,3% del totale.

Tra i lavoratori agricoli autonomi extracomunitari la presenza femminile è nettamente superiore (65,3%) a quella della media nazionale per questa tipologia di lavoratori (36,3%).

3.4.4. I parasubordinati

I lavoratori parasubordinati sono classificati in base alla tipologia di versamento dei contributi che riflette la natura del rapporto di lavoro. Il contribuente è classificato come “collaboratore” se il versamento dei contributi è effettuato dal committente. Se, invece, il versamento dei contributi è effettuato dal lavoratore stesso, il contribuente è classificato come “professionista”. La media annua dei lavoratori parasubordinati con cittadinanza in un Paese extracomunitario nel 2011 è pari a 18.635, rappresentando il 2,0% del totale di lavoratori parasubordinati (929.600).

Tabella 3.4.2 Media annua (*) del numero di lavoratori parasubordinati per cittadinanza, classe di età, sesso. Anni 2009, 2010, 2011(**)

CITTADINANZA	CLASSE DI ETÀ	2009		2010		2011	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Paesi Extracomunitari	Fino a 19	66	43	75	41	70	40
	20-24	721	637	757	649	783	650
	25-29	1.550	1.351	1.632	1.428	1.637	1.455
	30-39	3.573	3.311	3.591	3.325	3.545	3.226
	40-49	2.442	2.113	2.486	2.267	2.468	2.222
	50-54	627	545	660	582	650	594
	55-59	329	281	365	322	376	342
	60 e oltre	345	184	383	217	369	210
	Totale	9.654	8.466	9.950	8.831	9.897	8.738
Totale ⁽¹⁾	Fino a 19	1.471	1.455	1.424	1.451	1.403	1.450
	20-24	23.787	30.959	21.662	25.818	21.467	26.033
	25-29	55.935	70.079	54.926	66.467	51.528	63.845
	30-39	145.784	122.717	143.732	122.418	133.004	115.767
	40-49	142.909	84.275	146.443	87.542	143.145	85.446
	50-54	53.150	25.256	55.355	26.687	55.060	27.070
	55-59	47.175	17.829	47.107	18.454	46.297	18.610
	60 e oltre	107.509	26.633	111.941	28.220	110.723	28.751
	Totale	577.720	379.201	582.589	377.056	562.628	366.972

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari (*) La media annua del numero di collaboratori è calcolata secondo la metodologia dell'Osservatorio internet sul lavoro parasubordinato, la media annua del numero di professionisti è una stima effettuata in base al numero di mesi annualmente accreditati ai fini pensionistici. La somma dei due valori dà la media annua del numero di lavoratori parasubordinati, esposta nelle tavole senza decimali. (**) I valori dell'anno 2011 sono provvisori.

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Un parasubordinato extracomunitario su due proviene da uno dei seguenti dieci Paesi: Albania (12,1%), Marocco (6,0%), Ucraina (5,2%), Cina (5,1%), Perù (4,4%), USA (4,2%), Russia (3,5%), Moldavia (3,3%), Ecuador (3,0%) e India (2,7%). In particolare i primi cinque Paesi rappresentano il 32,8% ed i successivi cinque il 16,6%, con differenze rilevanti tra maschi e femmine. La percentuale di femmine è infatti massima tra i parasubordinati di cittadinanza ucraina (77,4%) e russa (76,8%) e minima tra i parasubordinati di cittadinanza indiana (20,7%) e marocchina (38,9%).

3.5. Imprenditoria immigrata

Tabella 3.5.3 - Titolari di imprese individuali nati in Paesi extra UE per genere del titolare e per Paese di nascita. Dato di stock al 30.09.2011 (valori assoluti e percentuali).

PAESE DI NASCITA	Genere		% donne sul totale	Totale titolari	
	Uomini	Donne		v.a.	v. %
Cina	22.584	17.197	43,2	39.781	14,1
Marocco	49.282	5.391	9,9	54.673	19,4
Albania	27.745	2.072	6,9	29.817	10,6
Ucraina	1.462	1.655	53,1	3.117	1,1
Tunisia	10.887	995	8,4	11.882	4,2
Moldavia	2.635	886	25,2	3.521	1,2
Perù	2.083	865	29,3	2.948	1
Bangladesh	12.426	791	6	13.217	4,7
Ecuador	2.022	669	24,9	2.691	1
Egitto	11.329	647	5,4	11.976	4,2
Filippine	376	415	52,5	791	0,3
India	2.153	408	15,9	2.561	0,9
Sri Lanka	1.262	305	19,5	1.567	0,6
Pakistan	6.712	295	4,2	7.007	2,5
Ghana	644	246	27,6	890	0,3
Altri Paesi extra UE	70.417	25.050	26,2	95.467	33,9
Totale	224.019	57.887	20,5	281.906	100

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

Dalla lettura comparativa di genere dei titolari (tabella 3.5.3) si delinea che la componente femminile partecipa in una misura marcata nell'imprenditoria individuale quando proviene da Paesi come l'Ucraina (il 53,1%), le Filippine (il 52,5%) e la Cina (il 43,2%). Inoltre, più di un quarto di imprenditori extra UE sono di sesso femminile per quanto riguarda i Paesi Perù (il 29,3%), Ghana (il 27,6%) e Moldavia (25,2%). All'opposto le donne pakistane, egiziane, bangladesi e albanesi registrano la minore partecipazione nell'imprenditoria individuale.

4.1.1 La Cassa Integrazione Guadagni

Nel 2010 il numero di beneficiari²⁰ di trattamenti di integrazione salariale ordinaria con cittadinanza in Paesi extracomunitari è di 94.951 unità (grafico 4.1.1). Essi rappresentano il 10,2% del totale di beneficiari che è pari a 931.113.

Su 94.951 beneficiari extracomunitari di integrazione salariale ordinaria, 90.530 sono maschi e 4.421 femmine; la quota di maschi è del 95,3%, mentre nel complesso dei beneficiari è pari al 83,9% con una differenza di circa undici punti percentuali.

Tabella 4.1.1 - Numero di beneficiari di integrazione salariale ordinaria distinti secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	25.817	1.615	27.432	24.691	953	25.644
Marocco	22.303	1.062	23.365	16.404	603	17.007
Rep. di Macedonia	5.187	179	5.366	5.285	110	5.395
Serbia	3.716	278	3.994	4.174	149	4.323
Senegal	6.818	136	6.954	4.157	67	4.224
Tunisia	4.942	102	5.044	4.129	69	4.198
Moldavia	2.804	404	3.208	2.710	208	2.918
Bosnia ed Erzegovina	2.531	283	2.814	2.368	154	2.522
India	4.022	144	4.166	2.472	79	2.551
Ucraina	2.150	454	2.604	2.084	267	2.351
Altri Paesi	31.500	3.552	35.052	22.056	1.762	23.818
Totale Paesi Extracomunitari	111.790	8.209	119.999	90.530	4.421	94.951
Totale⁽¹⁾	1.040.644	255.568	1.296.212	781.149	149.964	931.113

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Passando ad esaminare gli interventi straordinari, si osserva che i beneficiari con cittadinanza in Paesi extracomunitari nel 2010 sono 50.945 e rappresentano il 6,9% del totale dei beneficiari che è pari a 734.934 (tabella 4.1.2).

L'82,5% dei beneficiari è costituito da maschi mentre nel complesso dei beneficiari i maschi rappresentano il 66,6%, cioè circa 16 punti percentuali di differenza.

Tabella 4.1.2 Numero di beneficiari di integrazione salariale straordinaria per cittadinanza, classe di età e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010

	CLASSI DI ETA'	2009			2010		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Paesi Extracomunitari	Fino a 19	503	116	619	218	44	262
	20-24	3.277	991	4.268	2.973	796	3.769
	25-29	3.715	1.261	4.976	4.213	1.314	5.527
	30-39	11.676	2.840	14.516	14.178	3.616	17.794
	40-49	10.418	1.822	12.240	14.620	2.561	17.181
	50-54	2.335	236	2.571	3.701	411	4.112
	55-59	916	83	999	1.570	145	1.715
	60 e oltre	268	16	284	547	38	585
	Totale	33.108	7.365	40.473	42.020	8.925	50.945
	Totale ⁽¹⁾	Fino a 19	2.408	441	2.849	1.294	180
20-24		19.752	6.785	26.537	19.097	5.939	25.036
25-29		29.788	15.501	45.289	36.302	17.558	53.860
30-39		109.948	61.435	171.383	146.450	80.514	226.964
40-49		112.798	61.526	174.324	169.461	89.377	258.838
50-54		44.017	22.182	66.199	66.622	31.866	98.488
55-59		25.582	11.347	36.929	41.687	17.553	59.240
60 e oltre		5.074	1.459	6.533	8.493	2.541	11.034
Totale		349.367	180.676	530.043	489.406	245.528	734.934

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Dall'analisi dei dati per cittadinanza emerge che i primi cinque Paesi di provenienza dei beneficiari extracomunitari sono Marocco, Albania, Senegal, India e Bangladesh e assommano oltre il 50% dei

beneficiari extracomunitari. Questo dato trova conferma per i maschi mentre per le femmine i Paesi più rappresentativi sono Albania, Marocco, Ucraina, Repubblica Popolare Cinese, Nigeria e Ghana.

4.1.2 L'indennità di mobilità

I dati statistici analizzati riguardano i beneficiari di indennità di mobilità indennizzati almeno per un giorno nell'anno. Il periodo considerato è il triennio 2009-2011. Nel complesso i beneficiari nel 2011 sono 236.856, di cui 12.072 con cittadinanza extracomunitaria pari al 5,1% (6,5% per i maschi; 2,7% per le femmine).

Tale percentuale è in leggera crescita: negli anni 2009 e 2010 era pari rispettivamente al 4,1% e al 4,9%; infatti il numero dei beneficiari con cittadinanza extracomunitaria aumenta del 61,4% dal 2009 al 2011 passando da 7.479 a 12.072, mentre nello stesso periodo il totale dei beneficiari registra una crescita inferiore (28,8%) passando da 183.872 a 236.856.

La composizione per genere dei beneficiari extracomunitari evidenzia una notevole incidenza dei maschi (circa l'80% in ciascun anno del triennio di osservazione).

Prendendo in considerazione congiuntamente le variabili residenza e sesso, in ogni anno della serie l'incidenza percentuale di extracomunitari sul totale è massima per i beneficiari di sesso maschile che risiedono nel Nord-Est (nel 2011 pari al 16,1%) e minima per i beneficiari di sesso femminile residenti nelle Isole (nel 2011 pari allo 0,3%).

Tabella 4.1.3 - Numero di beneficiari di indennità di mobilità (*) secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marocco	1.454	230	1.684	2.195	376	2.571	2.352	379	2.731
Albania	727	269	996	1.170	425	1.595	1.285	465	1.750
Senegal	618	25	643	719	35	754	710	35	745
Ghana	377	72	449	497	103	600	517	124	641
Bangladesh	289	16	305	487	23	510	518	32	550
Serbia	131	47	178	257	67	324	346	89	435
Tunisia	283	29	312	407	30	437	402	26	428
India	199	16	215	358	32	390	356	43	399
Rep. di Macedonia	186	63	249	325	75	400	305	80	385
Nigeria	187	83	270	222	90	312	221	99	320
<i>Altri Paesi</i>	<i>1.585</i>	<i>593</i>	<i>2.178</i>	<i>2.392</i>	<i>884</i>	<i>3.276</i>	<i>2.659</i>	<i>1.029</i>	<i>3.688</i>
Tot Paesi Extrac.	6.036	1.443	7.479	9.029	2.140	11.169	9.671	2.401	12.072
Totale⁽¹⁾	110.537	73.335	183.872	140.583	86.598	227.181	148.970	87.886	236.856

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari (*) Soggetti con almeno un giorno indennizzato nell'anno

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

4.1.3 Indennità di disoccupazione

Disoccupazione ordinaria non agricola

Per l'anno 2011 il numero dei beneficiari di disoccupazione ordinaria non agricola è pari a 1.230.055, 145.214 dei quali con cittadinanza extracomunitaria pari all'11,8% (12,2% per i maschi; 11,4% per le

femmine). Tale percentuale è in leggera crescita: nel 2009 e nel 2010 era pari all'11,2%. Nel tempo la composizione per genere dei beneficiari extracomunitari evidenzia un rilevante incremento della percentuale di femmine passando dal 36,5% del 2009 al 46,8% del 2011 invece la percentuale di femmine sul totale dei beneficiari passa dal 46,8% del 2009 al 48,7 del 2011.

Prendendo in considerazione congiuntamente le variabili residenza e sesso, in ogni anno l'incidenza percentuale di extracomunitari sul totale è massima per i maschi che risiedono nel Nord-est (nel 2011 pari al 24,3%) e minima per i beneficiari di sesso maschile residenti nelle isole (nel 2011 pari al 2%).

Con riferimento alla cittadinanza si può notare che, in ciascun anno del triennio, poco meno della metà dei beneficiari extracomunitari si concentra in tre Paesi: Ucraina, Albania, Marocco (tabella 4.1.4). In particolare si rileva un elevato tasso di crescita di cittadini Ucraini (+78% tra il 2009 e il 2011) tra i quali si registra una forte prevalenza di femmine, mentre negli altri due Paesi si osserva una forte prevalenza di maschi.

Tabella 4.1.4 - Numero di beneficiari di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola e speciale edile* secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ucraina	1.752	11.695	13.447	2.188	16.675	18.863	2.681	21.233	23.914
Albania	12.856	5.043	17.899	14.511	5.618	20.129	14.530	6.233	20.763
Marocco	15.825	3.782	19.607	14.651	4.423	19.074	13.680	5.068	18.748
Moldavia	1.323	3.525	4.848	1.833	5.684	7.517	2.165	8.409	10.574
Tunisia	4.854	459	5.313	5.007	522	5.529	4.853	550	5.403
Ecuador	1.374	2.752	4.126	1.623	3.331	4.954	1.655	3.618	5.273
Perù	1.117	2.151	3.268	1.276	2.770	4.046	1.445	3.584	5.029
Senegal	6.268	452	6.720	4.465	430	4.895	4.169	489	4.658
Bangladesh	3.257	163	3.420	3.619	181	3.800	4.008	157	4.165
Serbia	1.753	540	2.293	2.354	654	3.008	3.098	894	3.992
Altri Paesi	25.506	13.108	38.614	25.042	15.066	40.108	24.946	17.749	42.695
Tot Paesi Extrac.	75.885	43.670	119.555	76.569	55.354	131.923	77.230	67.984	145.214
Totale ⁽¹⁾	571.270	498.972	1.070.242	621.396	558.742	1.180.138	631.307	598.748	1.230.055

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari (*) Soggetti con almeno un giorno indennizzato nell'anno

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti

Nel 2010 il numero dei beneficiari è pari a 495.891, 38.219 dei quali con cittadinanza extracomunitaria, pari al 7,7% (9,4% per i maschi; 6% per le femmine). Tale percentuale è in leggera crescita rispetto agli anni 2008 e 2009, rispettivamente del 6,1% e 6,3%.

Prendendo in considerazione congiuntamente le variabili residenza e sesso, l'incidenza percentuale di extracomunitari sul totale è massima per i maschi che risiedono nel Nord-Ovest (24,8%) e minima per i beneficiari di sesso femminile residenti nelle Isole (1,2%). A livello di Regione di residenza l'incidenza dei beneficiari extracomunitari risulta più accentuata in Lombardia (18,0% nel complesso; 30,2% maschi; 8,8% femmine), nelle Marche (16,6% totale; 22,4% maschi; 12,1% femmine) e in Emilia Romagna (16,2% totale; 21,6% maschi; 12,9% femmine). In valore assoluto, in ciascuno degli anni considerati, la Lombardia, il Veneto e l'Emilia Romagna sono invece le Regioni in cui si concentra il maggior numero di beneficiari extracomunitari (complessivamente 46,0%).

I beneficiari extracomunitari presentano una distribuzione per classi di età non molto dissimile da quella del totale dei beneficiari. In entrambe le distribuzioni la classe di età "30-39 anni" è quella di massima frequenza in ciascun anno del triennio (nel 2010 rispettivamente con il 38,5% ed il 33,2%). La composizione per genere evidenzia, per ogni anno della serie storica, un'incidenza delle femmine minore per i beneficiari extracomunitari che per il totale dei beneficiari (rispettivamente del 38,7% e del 49,7%).

Con riferimento alla cittadinanza, in ciascun anno della serie, si può notare che in soli quattro Paesi si concentra poco meno della metà di tutti i beneficiari extracomunitari: Marocco, Albania, Ucraina e Senegal (nel 2010 rispettivamente con il 18,6%, - 16,1%, - 7,2% e 6,4%). Si osservano composizioni per genere completamente diverse tra l'Ucraina, con forte prevalenza di beneficiari femmine, e il Marocco, con forte prevalenza di beneficiari maschi.

Disoccupazione agricola

Per l'anno 2010 i beneficiari sono 531.868, 46.987 dei quali con cittadinanza extracomunitaria pari al 8,8% (13,3% per i maschi; 4,4% per le femmine). Tale percentuale è in leggera crescita: negli anni 2008 e 2009 era rispettivamente del 6,9% e 7,9%.

Prendendo in considerazione congiuntamente le variabili residenza e sesso, l'incidenza percentuale di extracomunitari sul totale è massima per i maschi che risiedono nel Nord-Ovest (41,7%) e minima per i beneficiari di sesso femminile residenti nel Sud (2,1%).

A livello di Regione di residenza l'incidenza dei beneficiari extracomunitari risulta più accentuata in Liguria (44,5% nel complesso; 60,9% maschi; 13,7% femmine), in Lombardia (39,3% totale; 45,9% maschi; 16,6% femmine) e in Umbria (37,1% totale; 46,0% maschi; 19,9% femmine). In valore assoluto, Emilia Romagna, Sicilia, Toscana e Puglia sono le Regioni in cui si concentra il maggior numero di beneficiari extracomunitari, quasi la metà del totale dei beneficiari extracomunitari per ciascun anno della serie.

La distribuzione per età dei beneficiari extracomunitari privilegia le classi di età più giovani: infatti, al di sotto dei 40 anni si concentra più della metà dei beneficiari extracomunitari, contro circa il 40% dei beneficiari totali. Anche la classe di massima frequenza è diversa nelle due distribuzioni: per gli extracomunitari è la classe "30-39" con il 34,8%, mentre per il totale dei beneficiari è la classe "40-49" con il 32,9%. La composizione per genere evidenzia, per ogni anno, un'incidenza delle femmine minore per i beneficiari extracomunitari (circa un quarto) rispetto al totale (circa metà).

4.2.1. Infortuni

I lavoratori stranieri assicurati all'INAIL hanno raggiunto ormai quota 3 milioni (fonte Comunicazioni obbligatorie e dati dell'Agenzia delle Entrate), il 15% di tutti gli assicurati (di cui oltre la metà donne), confermando lo storico trend crescente per tale tipologia di lavoratori.

Nel 2011 gli infortuni ai danni dei lavoratori stranieri hanno rappresentato il 15,9% degli infortuni in complesso (725.174) e il 15% degli infortuni mortali (920).

La distribuzione territoriale, negli anni 2009 – 2010, ha mostrato in termini assoluti un’alta concentrazione di infortuni occorsi ai lavoratori stranieri nel Nord (soprattutto in Lombardia), in particolare nel Nord-Est (Emilia Romagna e Veneto), spiegata dall’elevata densità occupazionale nelle aree più industrializzate del Paese. Il trend del fenomeno ha evidenziato, invece, un calo tra il 2009 ed il 2010 per il Centro (-1,1%), un incremento per il Mezzogiorno (+ 2,8%) e per il Nord (+1,1%). In particolare le donne hanno registrato un aumento degli infortuni in tutto il Paese (+6,8%) con una maggiore concentrazione al Centro-Sud.

Tabella 4.2.2 - Infortuni sul lavoro occorsi ai lavoratori stranieri negli anni 2009, 2010 e 2011 denunciati all'INAIL per territorio e sesso (valori assoluti).

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Infortuni in complesso								
	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	28.471	9.175	37.646	28.638	9.853	38.491	-	-	37.801
Nord-Est	39.102	12.315	51.417	38.589	12.960	51.549	-	-	48.930
Centro	16.213	5.563	21.776	15.531	6.010	21.541	-	-	20.707
Mezzogiorno	6.164	2.237	8.401	6.169	2.465	8.634	-	-	8.223
Totale	89.950	29.290	119.240	88.927	31.288	120.215	-	-	115.661
	Casi mortali								
Nord-Ovest	43	2	45	38	6	44	-	-	37
Nord-Est	36	3	39	35	6	41	-	-	47
Centro	30	3	33	25	5	30	-	-	34
Mezzogiorno	25	2	27	26	0	26	-	-	20
Totale	134	10	144	124	17	141	-	-	138

Fonte: INAIL, Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti Conto Stato

Analizzando gli infortuni occorsi agli stranieri per fascia di età e sesso, dei 115.661 casi del 2011, vedi Tabella 4.2.3, quasi il 43% si è concentrato in quella compresa tra i 35 e i 49 anni per maschi mentre per le femmine la quota arriva quasi al 48%, rispecchiando del resto la situazione dei lavoratori in complesso (46%). In ottica di genere si evince che la variazione positiva registrata tra il 2009 e il 2010 è tutta spiegata dall’aumento degli infortuni delle donne straniere (+ 9,4% donne UE e +5,6% per quelle extra-UE), mentre la componente maschile ha registrato un decremento dell’1,4% per gli uomini UE e dell’1,0% per quelli extra-UE. Mentre la variazione relativa al 2010 e il 2011 per la componente di genere registra una diminuzione nel complesso pari al 3,7%.

Tabella 4.2.3 - Infortuni occorsi ai lavoratori stranieri avvenuti negli anni 2009, 2010 e 2011 denunciati all'INAIL per classe età e sesso (valori assoluti).

CLASSI D'ETA'	Infortuni in complesso								
	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 34	42.117	11.158	53.275	39.756	11.405	51.161	37.646	10.506	48.152
35 - 49	39.794	13.866	53.660	40.247	14.664	54.911	38.668	14.425	53.093
50 - 64	7.852	4.103	11.955	8.662	5.028	13.690	9.082	5.122	14.204
65 e oltre	100	65	165	139	93	232	131	77	208
Totale	89.950	29.290	119.240	88.927	31.288	120.215	85.538	30.133	115.661
	Casi mortali								
Fino a 34	61	6	67	47	5	52	44	4	48
35 - 49	54	3	57	62	8	70	56	8	64
50 - 64	18	1	19	15	4	19	22	3	25
65 e oltre	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Totale	134	10	144	124	17	141	123	15	138

Fonte: INAIL, Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti Conto Stato

Se si osservano i dati infortunistici in relazione al Paese di nascita del lavoratore, tra il 2009 ed il 2010, si nota un calo per gli infortunati italiani (- 2,3%) e un piccolo incremento (+0,8%) per quelli stranieri: più in dettaglio +2% per gli appartenenti all'UE e +0,4% per quelli extra-UE. Gli infortuni mortali occorsi ai lavoratori extra-UE hanno registrato un decremento del 5,6%. La maggior parte dei lavoratori infortunati dell'area UE provengono dalla Romania (con oltre il 60% dei casi), mentre quelli extra-UE dal Marocco e dall'Albania (totalizzando circa il 35%).

Anche per i casi mortali la Romania occupa tragicamente il primo posto dell'area UE con 31 morti nel 2010, con un calo, però, rispetto all'anno precedente del 26%; i morti di nazionalità albanese (aumentati da 16 a 25) superano quelli di etnia marocchina (scesi da 14 a 12).

Tabella 4.2.8 - Infortuni sul lavoro occorsi ai lavoratori stranieri nel 2009 denunciati all'INAIL per Paese di nascita (valori assoluti).

Infortuni in complesso				Casi mortali			
PAESE DI NASCITA	2009			PAESE DI NASCITA	2009		
	Femmine	Maschi	Totale		Femmine	Maschi	Totale
ITALIA	215.078	455.794	670.872	ITALIA	61	848	909
UE	9.754	20.912	30.666	UE	4	50	54
<i>di cui:</i>				<i>di cui:</i>			
ROMANIA	4.935	13.534	18.469	ROMANIA	2	40	42
GERMANIA	1.107	2.297	3.404	FRANCIA	-	3	3
POLONIA	1.147	1.167	2.314	BULGARIA	-	2	2
FRANCIA	754	1.173	1.927	GERMANIA	-	2	2
BELGIO	349	549	898	POLONIA	1	1	2
BULGARIA	300	520	820				
GRAN BRETAGNA	240	364	604	EXTRA - UE	6	84	90
REPUBBLICA SLOVACCA	105	228	333	<i>di cui:</i>			
SPAGNA	157	112	269	ALBANIA	1	15	16
UNGHERIA	117	151	268	MAROCCO	-	14	14
AUSTRIA	77	113	190	INDIA	-	9	9
				EGITTO	-	4	4
EXTRA - UE	19.536	69.038	88.574	EX-JUGOSLAVIA	-	4	4
<i>di cui:</i>				PAKISTAN	-	4	4
MAROCCO	2.364	14.539	16.903	SVIZZERA	-	4	4
ALBANIA	1.945	10.588	12.533	MACEDONIA	-	3	3
TUNISIA	390	4.008	4.398	SENEGAL	-	3	3
SVIZZERA	1.249	2.538	3.787	UCRAINA	-	3	3
ex-JUGOSLAVIA	607	2.902	3.509	ECUADOR	-	2	2
PERU	1.497	1.258	2.755	NIGERIA	1	1	2
INDIA	220	2.524	2.744				
SENEGAL	207	2.518	2.725	IN COMPLESSO	71	982	1.053
MACEDONIA	208	2.283	2.491				
MOLDAVIA	950	1.448	2.398				
ECUADOR	1.012	1.304	2.316				
EGITTO	110	2.036	2.146				
BANGLADESH	74	1.925	1.999				
UCRAINA	1.071	900	1.971				
PAKISTAN	39	1.831	1.870				
BRASILE	744	950	1.694				
ARGENTINA	472	1.074	1.546				
GHANA	322	1.142	1.464				
SRI LANKA	183	1.182	1.365				
NIGERIA	554	795	1.349				
FILIPPINE	442	750	1.192				
IN COMPLESSO	244.368	545.744	790.112				

Fonte: INAIL, Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti Conto Stato

Tabella 4.2.9 - Infortuni sul lavoro occorsi ai lavoratori stranieri nel 2010 denunciati all'INAIL per Paese di nascita (valori assoluti).

Infortuni in complesso				Casi mortali			
PAESE DI NASCITA	2010			PAESE DI NASCITA	2010		
	Femmine	Maschi	Totale		Femmine	Maschi	Totale
ITALIA	214.174	441.280	655.454	ITALIA	61	771	832
UE	10.666	20.609	31.275	UE	5	51	56
<i>di cui:</i>				<i>di cui:</i>			
ROMANIA	5.540	13.356	18.896	ROMANIA	1	30	31
GERMANIA	1.131	2.427	3.558	GERMANIA	-	7	7
POLONIA	1.232	1.015	2.247	BULGARIA	-	4	4
FRANCIA	799	1.184	1.983	FRANCIA	-	4	4
BELGIO	352	476	828	POLONIA	1	1	2
BULGARIA	321	501	822	SPAGNA	1	1	2
GRAN BRETAGNA	261	350	611				
REPUBBLICA SLOVACCA	132	198	330	EXTRA - UE	12	73	85
SPAGNA	188	133	321	<i>di cui:</i>			
UNGHERIA	138	165	303	ALBANIA	2	23	25
AUSTRIA	104	119	223	MAROCCO	2	10	12
				MOLDAVIA	3	3	6
EXTRA - UE	20.622	68.318	88.940	SENEGAL	1	3	4
<i>di cui:</i>				TUNISIA	-	4	4
MAROCCO	2.407	13.611	16.018	EGITTO	-	3	3
ALBANIA	2.050	10.249	12.299	INDIA	-	3	3
TUNISIA	408	3.827	4.235	MACEDONIA	-	3	3
SVIZZERA	1.275	2.536	3.811	SVIZZERA	-	3	3
ex-JUGOSLAVIA	549	2.551	3.100	BRASILE	1	1	2
INDIA	228	2.682	2.910	FILIPPINE	-	2	2
PERU	1.563	1.323	2.886				
SENEGAL	228	2.647	2.875	IN COMPLESSO	78	895	973
MOLDAVIA	1.166	1.680	2.846				
ECUADOR	1.053	1.340	2.393				
EGITTO	106	2.195	2.301				
MACEDONIA	212	2.071	2.283				
BANGLADESH	85	2.026	2.111				
UCRAINA	1.258	845	2.103				
PAKISTAN	30	2.046	2.076				
BRASILE	748	896	1.644				
ARGENTINA	467	1.128	1.595				
SRI LANKA	198	1.213	1.411				
GHANA	290	1.119	1.409				
FILIPPINE	524	770	1.294				
IN COMPLESSO	245.462	530.207	775.669				

Fonte: INAIL, Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti Conto Stato

4.3. Malattie professionali

I dati sulle malattie professionali dei lavoratori stranieri risentono di talune problematiche che portano a una sottostima del fenomeno: accade che si contraggono malattie senza che esse si manifestino istantaneamente data la latenza delle patologie; i tempi di esposizione della malattia possono essere molto lunghi, pertanto gli ultimi anni in cui l'immigrazione è aumentata, non possono far comprendere l'entità del fenomeno; la mobilità elevata del lavoratore, in qualità di migrante, non consente, inoltre, di fare maturare le condizioni per la denuncia e a volte i lavoratori stranieri che si ammalano tendono a tornare nel Paese di origine.

Basandoci sui dati a disposizione del biennio consolidato 2009-2010 osserviamo un incremento del 18,8% delle malattie professionali ai danni dei lavoratori stranieri, che passano da 2.070 a 2.459 denunce, confermando i dati crescenti degli ultimi anni (tabella 4.3.1).

Tabella 4.3.1 - Malattie Professionali manifestatesi negli anni 2009 e 2010 denunciati all'INAIL per territorio (valori assoluti)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2009			2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	379	73	452	392	92	484
Nord-Est	695	306	1.001	753	361	1.114
Centro	286	133	419	373	182	555
Mezzogiorno	135	63	198	190	116	306
Totale	1.495	575	2.070	1.708	751	2.459

Fonte: INAIL, Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti Conto Stato

4.4.1. Pensioni previdenziali

Le pensioni IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) erogate dall'INPS a cittadini extracomunitari alla fine del 2011 sono 26.498, pari allo 0,18% del totale delle pensioni INPS dello stesso tipo (14.801.990); di esse 10.196 (38,5%) vengono erogate a uomini e 16.302 (61,5%) a donne. Tra il 2009 e 2010 il numero di pensioni erogate a extracomunitari ha avuto un incremento del 19,02%; tra il 2010 e il 2011 del 17,10% e complessivamente, tra il 2009 e il 2011, del 39,38%.

Il 90% delle pensioni erogate a extracomunitari è destinato a beneficiari residenti nel territorio italiano. Si tratta di 23.733 pensioni, il 62% delle quali sono erogate a femmine.

Approfondendo l'analisi anche per sesso si osserva che mentre nel complesso delle pensioni la percentuale dei pensionati maschi con età inferiore ai sessanta anni è più elevata rispetto a quella delle femmine (rispettivamente 7% e 5%), nell'ambito dei pensionati extracomunitari la situazione si inverte, passando al 45% per i maschi e al 48% per le femmine.

Tabella 4.4.1 - Numero delle pensioni IVS secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marocco	1.044	751	1.795	1.256	881	2.137	1.420	1.027	2.447
Filippine	247	1.318	1.565	308	1.604	1.912	369	1.873	2.242
Albania	633	632	1.265	798	810	1.608	938	983	1.921
Ucraina	19	741	760	29	1.254	1.283	43	1.813	1.856
Serbia	501	402	903	614	517	1.131	810	683	1.493
Svizzera	658	567	1.225	659	593	1.252	660	618	1.278
Croazia	315	315	630	380	389	769	482	468	950
Eritrea	70	721	791	82	780	862	94	826	920
Tunisia	479	196	675	578	227	805	639	270	909
San Marino	357	261	618	361	251	612	371	242	613
<i>Altri Paesi</i>	3.344	5.440	8.784	3.825	6.431	10.256	4.370	7.499	11.869
Tot Paesi Extracom.	7.667	11.344	19.011	8.890	13.737	22.627	10.196	16.302	26.498
Totale⁽¹⁾	6.271.322	8.452.949	14.724.271	6.274.630	8.434.450	14.709.080	6.377.354	8.424.636	14.801.990

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

4.5.1. Pensioni assistenziali

Alla fine del 2011 l'INPS ha erogato a cittadini extracomunitari 33.137 pensioni assistenziali, pari allo 0,93% del totale (3.561.770); di esse 14.960 (45,1%) vengono erogate a uomini e 18.177 (54,9%) a donne.

Le Regioni con presenza femminile più accentuata sono il Molise, l'Abruzzo, il Trentino Alto Adige, le Marche, il Lazio, il Friuli Venezia Giulia e il Piemonte in cui il numero delle femmine supera di oltre il 30% quello dei maschi; quelle con presenza femminile meno accentuata sono la Sicilia e la Sardegna, in cui le pensionate risultano meno dell'80% dei pensionati maschi.

Dall'analisi per classe d'età e sesso si osserva che tra gli stranieri extracomunitari sono le donne che usufruiscono maggiormente delle prestazioni assistenziali in età giovanili; infatti, determinando le precedenti percentuali per sesso si osserva una presenza di circa il 40% dei maschi, sia nelle pensioni erogate a cittadini extracomunitari sia in quelle complessive, mentre le donne con meno di 60 anni sono presenti per il 37% nelle pensioni erogate a straniere non comunitarie e per il 23% nelle pensioni complessive.

Dall'analisi per cittadinanza si osserva che le prestazioni assistenziali più numerose si riferiscono ai cittadini dell'Albania (10.356, dato 2011) e del Marocco (6.580, dato 2011); la presenza femminile è molto accentuata per le pensioni erogate a cittadini ucraini (5 volte quelle degli uomini), a cittadini russi e brasiliani (4 volte), e a quelli filippini e peruviani (2 volte) (tabella 4.5.1).

Tabella 4.5.1 - Numero delle pensioni assistenziali secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	3.682	4.031	7.713	4.291	4.839	9.130	4.808	5.548	10.356
Marocco	2.615	2.376	4.991	3.124	2.767	5.891	3.494	3.086	6.580
Filippine	223	456	679	267	582	849	341	717	1.058
Serbia	243	356	599	335	433	768	461	567	1.028
Peru'	206	440	646	275	576	851	310	689	999
Ucraina	82	452	534	128	599	727	145	766	911
Tunisia	324	257	581	438	320	758	489	344	833
Egitto	326	128	454	419	166	585	496	181	677
Rep. Pop. Cinese	223	219	442	277	279	556	322	336	658
Rep. di Macedonia	183	207	390	250	255	505	297	309	606
Altri Paesi	2.755	4.286	7.041	3.355	5.078	8.433	3.797	5.634	9.431
Tot Paesi Extracom.	10.862	13.208	24.070	13.159	15.894	29.053	14.960	18.177	33.137
Totale ⁽¹⁾	1.317.098	2.260.694	3.577.792	1.336.840	2.277.314	3.614.154	1.330.878	2.230.892	3.561.770

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

4.5.2. Trasferimenti monetari alle famiglie

I trasferimenti monetari alle famiglie analizzati attengono all'indennità di maternità obbligatoria, all'indennità

per il congedo parentale e agli assegni per il nucleo familiare.

Maternità obbligatoria

Il numero di beneficiari di indennità di maternità obbligatoria, con cittadinanza in un Paese extracomunitario nel 2011 è pari a 32.436; su un totale di 400.279 beneficiari, gli extracomunitari rappresentano una quota dell'8,1% (tabella 4.5.3).

La ripartizione geografica con la maggiore incidenza di lavoratori extracomunitari è il Nord-Est (11,3% dei beneficiari della ripartizione geografica), seguito dal Nord-Ovest (10,0%), dal Centro (7,8%) e infine dal Sud (2,7%) e dalle Isole (2,2%).

Le Regioni con maggiore presenza di lavoratori extracomunitari sono la Lombardia (26,8% sul totale dei beneficiari extracomunitari), l'Emilia Romagna (16,3%) e il Veneto (12,4%), mentre le Regioni in cui l'incidenza è minima sono Molise, Valle d'Aosta, Basilicata e Sardegna (nell'insieme rappresentano appena l'1,1% del totale dei beneficiari extracomunitari).

Tabella 4.5.3 - Numero beneficiari(1) di maternità obbligatoria secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza. (valori assoluti) Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009	2010	2011
Albania	4.825	4.916	4.885
Marocco	4.692	4.616	4.377
Moldavia	1.784	2.258	2.446
Perù	1.731	2.024	1.965
Filippine	1.722	1.859	1.814
Ucraina	1.633	1.849	1.770
Ecuador	1.614	1.670	1.574
Cina repubblica popolare	2.134	2.009	1.792
Nigeria	1.385	1.381	1.279
Brasile	827	914	881
Altri Paesi	9.622	9.900	9.653
Totale Paesi Extracomunitari	31.969	33.396	32.436
Totale⁽²⁾	423.475	422.972	400.279

(1) Il numero dei beneficiari è riferito ai lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati; (2) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Dall'analisi per cittadinanza emerge che dei 32.436 beneficiari extracomunitari il 15,1% proviene dall'Albania, il 13,5% dal Marocco, il 7,5% dalla Moldavia, il 6,1% dal Perù e il 5,6% dalle Filippine. Questi cinque Paesi rappresentano la cittadinanza del 47,7% dei lavoratori extracomunitari che nel 2011 hanno beneficiato dell'indennità di maternità obbligatoria.

Congedi parentali

Il numero di beneficiari con cittadinanza in un Paese extracomunitario nel 2011 è pari a 15.006; su un totale di 294.300 beneficiari dell'indennità gli extracomunitari rappresentano una quota del 5,1% (tabella 4.5.4).

Le ripartizioni geografiche con la maggiore incidenza di lavoratori extracomunitari sono il Nord-Est (7,6% dei beneficiari della ripartizione geografica) e il Nord-Ovest con il 5,7%; seguono il Centro con il 3,6%, il Sud con l'1,8% e le Isole con l'1,1%.

Le Regioni con maggiore presenza di lavoratori extracomunitari sono la Lombardia (29,5% sul totale dei beneficiari extracomunitari), l'Emilia Romagna (19,4%) e il Veneto (14,5%), mentre le Regioni in cui l'incidenza è minima sono Molise, Valle d'Aosta, Basilicata e Sardegna (complessivamente rappresentano appena lo 0,6%).

Su 15.006 beneficiari dell'indennità di congedo parentale 2.586 sono maschi e 12.420 sono femmine. La quota di femmine extracomunitarie tra le beneficiarie dell'indennità è del 4,7% mentre la quota di maschi è del 8,2%.

Dall'analisi per Paese di cittadinanza emerge che dei 15.006 beneficiari dell'indennità il 19,2% proviene dal Marocco, il 15,1% dall'Albania, il 5,8% dal Perù, il 4,4% dalla Moldavia e il 4,1% dalla Nigeria. Questi cinque Paesi rappresentano la cittadinanza del 48,6% dei lavoratori extracomunitari che nel 2011 hanno beneficiato dell'indennità di congedo parentale.

Tabella 4.5.4 - Numero beneficiari(1) di congedo parentale secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marocco	728	2.087	2.815	801	2.074	2.875	949	1.931	2.880
Albania	86	2.226	2.312	123	2.204	2.327	136	2.134	2.270
Perù	22	581	603	33	695	728	59	805	864
Moldavia	8	502	510	17	587	604	17	643	660
Nigeria	18	570	588	34	580	614	35	580	615
Ucraina	9	475	484	15	531	546	13	560	573
Ecuador	15	490	505	20	490	510	27	526	553
Senegal	173	206	379	224	218	442	282	225	507
Tunisia	188	255	443	181	253	434	240	216	456
Cina Rep. Pop.	11	557	568	19	466	485	19	420	439
Altri Paesi	500	4.253	4.753	629	4.360	4.989	809	4.380	5.189
Tot. Paesi Extracom.	1.758	12.202	13.960	2.096	12.458	14.554	2.586	12.420	15.006
Totale(2)	23.984	257.317	281.301	27.873	262.967	290.840	31.417	262.883	294.300

(1) Il numero dei beneficiari è riferito ai lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati; (2) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Assegno per il nucleo familiare

Su 316.135 lavoratori dipendenti extracomunitari beneficiari, 259.913 sono maschi e 56.222 femmine, pari all'82,2% e al 17,8%; le rispettive percentuali sul totale dei lavoratori dipendenti beneficiari di assegni al nucleo familiare sono 74,5% e 25,5%.

Su 3.915 pensionati extracomunitari, 2.405 sono maschi e 1.510 femmine, pari a 61,4% e al 38,6%; le rispettive percentuali sul totale dei pensionati beneficiari di assegni al nucleo familiare sono 66,9% e 33,1%.

Tabella 4.5.5 - Lavoratori dipendenti beneficiari di assegni al nucleo familiare secondo i primi 10 Paesi di cittadinanza e sesso (valori assoluti). Anni 2009, 2010, 2011

PAESE DI CITTADINANZA	2009			2010			2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	49.513	8.423	57.936	49.761	9.194	58.955	50.322	9.939	60.261
Marocco	48.182	5.831	54.013	49.240	6.430	55.670	50.498	6.987	57.485
India	11.894	513	12.407	12.872	610	13.482	13.516	692	14.208
Tunisia	12.739	722	13.461	12.541	813	13.354	12.670	880	13.550
Rep. di Macedonia	10.625	587	11.212	10.737	692	11.429	11.026	772	11.798
Serbia	7.039	974	8.013	8.478	1.196	9.674	9.673	1.418	11.091
Bangladesh	9.365	210	9.575	10.191	228	10.419	10.730	260	10.990
Moldavia	5.361	2.847	8.208	6.198	3.263	9.461	6.829	3.517	10.346
Filippine	7.432	1.834	9.266	7.564	1.958	9.522	7.818	2.033	9.851
Ecuador	5.671	3.405	9.076	5.724	3.602	9.326	5.792	3.627	9.419
Altri Paesi	74.248	23.545	97.793	77.860	25.216	103.076	81.039	26.097	107.136
Tot Paesi Extracom.	242.069	48.891	290.960	251.166	53.202	304.368	259.913	56.222	316.135
Totale ⁽¹⁾	2.234.662	681.874	2.916.536	2.205.873	716.812	2.922.685	2.173.191	743.609	2.916.800

(1) Comprende i Paesi Comunitari ed Extracomunitari

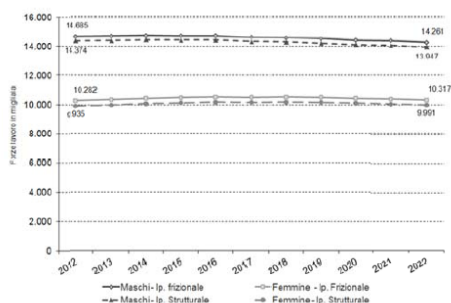
Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

5.31. L'offerta di lavoro

L'evoluzione dell'offerta di lavoro per il periodo 2012-2022 è presentata nel grafico 5.3.1.

Si riporta la forza lavoro distinta per genere e in base ai due scenari proposti, frizionale e strutturale che si distinguono per livello di disoccupazione adottato, quasi nullo il primo, più aderente alla realtà il secondo.

Grafico 5.3.1 Offerta di lavoro (15+) per genere nei due scenari previsivi (valori assoluti in migliaia). Anni 2012-2022



Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo - Istat, ricostruzioni della serie Rtlf e Rcf).

Naturalmente l'offerta di lavoro risulterà sempre superiore nel primo caso. Le tendenze appaiono differenti per genere: la forza lavoro maschile dovrebbe gradualmente contrarsi, soprattutto a partire dal 2017 (-2,7% tra il 2017 e il 2022 a fronte di una sostanziale stabilità nel breve periodo); mentre per la componente femminile si dovrebbe osservare una crescita sostenuta nei primi cinque

anni (+2,4%) e una fase di flessione nel quinquennio successivo (-1,8%), che però in media delineaerebbe un'evoluzione positiva. In termini assoluti la forza lavoro maschile in ipotesi di disoccupazione strutturale dovrebbe diminuire di circa 427 mila unità tra il 2012 e il 2022, contro un incremento dell'offerta femminile che passerebbe da 9 milioni e 935 mila a 9 milioni e 991 mila, pari ad un aumento della forza lavoro di 56 mila unità.

Aggregando i valori per genere si descrive l'andamento generale che si caratterizzerebbe per una crescita dell'offerta (+0,8%) nei primi cinque anni, trainata dall'evoluzione positiva dei tassi di attività femminili, e per una contrazione (-2,3%) nel quinquennio successivo, frutto della tendenza negativa di entrambe le componenti di genere (tabella 5.3.1).

Tabella 5.3.1 Offerta di lavoro (15+) per classe d'età e area geografica nello scenario di disoccupazione strutturale (valori assoluti in migliaia e variazione percentuale). Anni 2012-2022

Età	Valori assoluti in migliaia											Var. %		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	17/12	22/17	22/12
Nord Ovest														
15-34	1.926	1.857	1.799	1.753	1.717	1.686	1.662	1.645	1.636	1.631	1.615	-12,4	-4,2	-16,1
34-54	4.256	4.287	4.287	4.263	4.226	4.172	4.106	4.019	3.918	3.973	3.907	-2,0	-6,4	-8,2
55 e più	994	1.067	1.165	1.245	1.331	1.378	1.442	1.504	1.555	1.485	1.505	38,6	9,2	51,4
Totale	7.176	7.211	7.251	7.262	7.273	7.237	7.210	7.168	7.109	7.089	7.027	0,9	-2,9	-2,1
Nord Est														
15-34	1.405	1.348	1.298	1.258	1.227	1.202	1.183	1.170	1.161	1.159	1.147	-14,4	-4,6	-18,4
34-54	3.146	3.156	3.153	3.137	3.103	3.057	3.001	2.932	2.855	2.899	2.848	-2,9	-6,8	-9,5
55 e più	742	806	883	943	1.000	1.035	1.089	1.141	1.183	1.126	1.144	39,5	10,5	54,1
Totale	5.293	5.310	5.334	5.339	5.330	5.294	5.273	5.242	5.198	5.184	5.139	0,0	-2,9	-2,9
Centro														
15-34	1.357	1.323	1.293	1.267	1.246	1.228	1.213	1.200	1.191	1.189	1.177	-9,5	-4,1	-13,3
34-54	2.939	2.957	2.962	2.956	2.941	2.918	2.888	2.846	2.792	2.813	2.775	-0,7	-4,9	-5,6
55 e più	797	852	921	970	1.029	1.066	1.122	1.175	1.212	1.158	1.175	33,7	10,2	47,3
Totale	5.094	5.133	5.176	5.194	5.215	5.212	5.223	5.221	5.195	5.160	5.127	2,3	-1,6	0,7
Mezzogiorno														
15-34	2.031	1.978	1.927	1.877	1.831	1.783	1.736	1.693	1.652	1.676	1.647	-12,2	-7,7	-18,9
34-54	3.626	3.614	3.596	3.579	3.557	3.536	3.520	3.497	3.470	3.460	3.429	-2,5	-3,0	-5,4
55 e più	1.090	1.155	1.247	1.318	1.400	1.444	1.512	1.572	1.616	1.551	1.569	32,5	8,7	44,0
Totale	6.746	6.747	6.770	6.774	6.788	6.763	6.767	6.762	6.738	6.686	6.645	0,3	-1,7	-1,5
Italia														
15-34	6.719	6.506	6.317	6.156	6.020	5.899	5.794	5.709	5.640	5.656	5.586	-12,2	-5,3	-16,9
34-54	13.966	14.014	13.999	13.936	13.827	13.683	13.513	13.293	13.034	13.144	12.958	-2,0	-5,3	-7,2
55 e più	3.624	3.880	4.216	4.476	4.760	4.924	5.165	5.391	5.566	5.320	5.393	35,9	9,5	48,8
Totale	24.309	24.400	24.532	24.568	24.607	24.506	24.473	24.393	24.240	24.119	23.938	0,8	-2,3	-1,5

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo - Istat e Rcf).

Si può quindi affermare che in generale la tendenza dell'offerta di lavoro appare negativa nell'arco del decennio preso in esame. Ci sono però dei gruppi di popolazione che seguono una dinamica opposta di crescita, che attenua la contrazione generale, che altrimenti risulterebbe maggiormente pronunciata. Si fa riferimento alla componente femminile il cui apporto positivo caratterizzerebbe soprattutto il primo quinquennio e al segmento più anziano della forza lavoro che dovrebbe segnare tassi di crescita a due cifre.

5.3.3. Il fabbisogno di manodopera

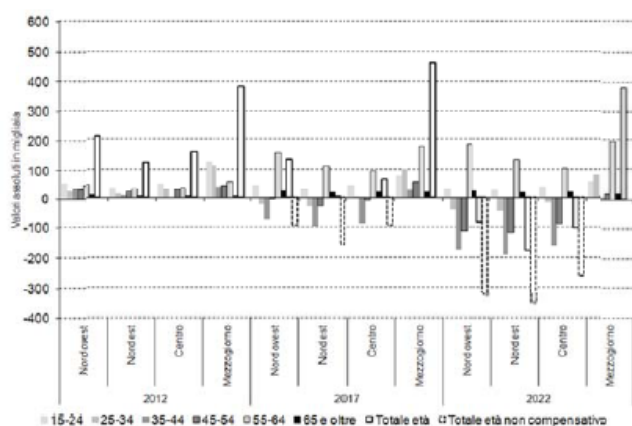
I due grafici (5.3.4 e 5.3.5) riportano per uno scenario di offerta strutturale e di domanda intermedio l'eccedenza o il fabbisogno di manodopera per classe d'età e ripartizione in ipotesi di perfetta

sostituibilità tra classi differenti di lavoratori. Accanto a questa situazione viene presentato anche il valore del fabbisogno, per lo stesso scenario, nel caso di modello rigido.

Nel 2012 si osserva una situazione di eccedenza all'interno di ciascun gruppo analizzato, sia per gli uomini che per le donne. In questo caso inoltre non si crea alcun fabbisogno in ipotesi non compensativa.

Nel 2017 a fronte di una misura aggregata di eccedenza (grafico 5.3.4) si delineano all'interno di alcune classi delle tendenze differenti.

Grafico 5.3.4 Eccesso e fabbisogno di manodopera maschile per area geografica e classe d'età per lo scenario di offerta strutturale e di domanda intermedio, in ipotesi compensativa e non compensativa (valori assoluti in migliaia). Anni 2012-2022.



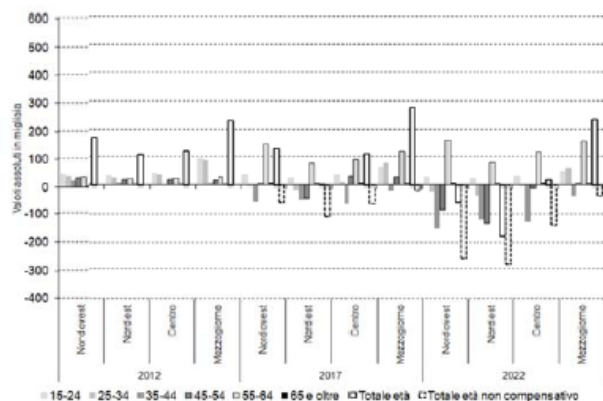
Note: i valori per classe d'età rappresentano il modello in ipotesi compensativa; i totali vengono riportati sia per l'ipotesi compensativa che per quella non compensativa.

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo – Istat e Rcf).

Nelle ripartizioni di Nord-ovest, Nord-est e Centro e in particolare per la classe d'età 35-44 si osserverebbe una situazione di fabbisogno, più marcata per gli uomini.

Nel 2022 la condizione di eccedenza sarebbe legata esclusivamente a quanto si verifica nelle Regioni meridionali per entrambi i generi e per quelle centrali nel solo caso femminile. Le altre ripartizioni, invece, sarebbero caratterizzate da una situazione di carenza di lavoratori evidenziata soprattutto tra quelli delle classi centrali, con età compresa tra i 25 e i 54 anni. Per gli uomini il fabbisogno sarebbe maggiore, in termini assoluti, tra i 35 e i 44 anni in tutte le ripartizioni; per le donne residenti nelle aree di Nord-Est la carenza di manodopera si farebbe più intensa tra i 45 e i 54 anni, tendenza che si analizzerebbe nelle Regioni centrali (grafico 5.3.5).

Grafico 5.3.5 Eccesso e fabbisogno di manodopera femminile per area geografica e classe d'età per lo scenario di offerta strutturale e di domanda intermedio, in ipotesi compensativa e non compensativa (valori assoluti in migliaia). Anni 2012-2022.



Note: i valori per classe d'età rappresentano il modello in ipotesi compensativa; i totali vengono riportati sia per l'ipotesi compensativa che per quella non compensativa.

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo – Istat e Rcf).

Le tabelle 5.3.3 e 5.3.4 offrono, con ulteriore dettaglio, l'evoluzione del fabbisogno di manodopera sempre nell'ipotesi più realistica (offerta strutturale e crescita moderata della domanda), differendo solo per il grado di compensazione, totale o nullo. In entrambe le ipotesi si creerebbero all'interno della forza lavoro situazioni di carenza di manodopera per determinate tipologie di lavoratori, soprattutto nel 2017 e nel 2022.

Nel 2017 nel caso di cittadini italiani si osserverebbe una condizione di fabbisogno nelle Regioni centro-settentrionali, nelle fasce d'età intermedie e soprattutto per la componente maschile. Nel caso di cittadini stranieri la carenza riguarderebbe in particolare le lavoratrici e si concentrerebbe nelle Regioni del Nord. Queste dinamiche presenterebbero però alcune differenze a seconda di un modello compensativo o non.

Nel primo caso la carenza di manodopera maschile verrebbe soddisfatta ricorrendo alle eccedenze evidenziate per gli uomini dai 55 anni in su, tanto da evidenziare in aggregato una situazione di surplus. Questo non succederebbe per le cittadine straniere la cui situazione di fabbisogno si manterrebbe anche in aggregato.

Se il mercato del lavoro in questione fosse rigido la sostituibilità del osservata per i maschi adulti italiani non si realizzerebbe. In questo contesto il mercato del lavoro vedrebbe da un lato un bacino positivo di disoccupazione e dall'altro un mismatching tra domanda e offerta. Per le lavoratrici straniere, invece, la situazione già presente di fabbisogno assumerebbe, in ipotesi non compensativa, una rilevanza maggiore.

Nel 2022, come evidenziato nei grafici 5.3.4 e 5.3.5 lo squilibrio generale, in ipotesi compensativa, assumerebbe segno leggermente positivo, guidato dalla robusta eccedenza presente nelle Regioni meridionali. In realtà il Centro-Nord mostrerebbe una situazione di fabbisogno pari nel complesso a 577 mila unità (tabella 5.3.3). Le carenze maggiori dovrebbero riguardare i lavoratori italiani (493 mila unità), in special modo di genere maschile e con età tra i 25 e i 54 anni. Tuttavia anche la componente italiana femminile si caratterizzerebbe per una situazione di carenza, ma in misura meno accentuata rispetto ai maschi.

La presenza di situazioni di fabbisogno per entrambi i generi porterebbe, contrariamente a quanto osservato per il 2017, ad una situazione generale ancora di carenza, non essendo le eccedenze risultate sufficienti a coprire le richieste di manodopera. La situazione si mostrerebbe molto più accentuata in un contesto di rigidità del mercato (tabella 5.3.4).

Presso la forza lavoro straniera, rispetto al 2017, si dovrebbe accentuare il fabbisogno per il segmento femminile, residente nelle aree del Nord Italia e in età adulta. In questo caso il fabbisogno, sempre in ipotesi compensativa (tabella 5.3.3), ammonterebbe a circa 100 mila unità. In aggregato il mercato del lavoro straniero si caratterizzerebbe per una situazione di fabbisogno nelle Regioni del Nord Italia, che si accentuerebbe ulteriormente in ipotesi non compensativa.

Tabella 5.3.3 - Eccesso e fabbisogno di manodopera per cittadinanza, genere, classe d'età e area geografica nello scenario di offerta strutturale e di domanda intermedia in ipotesi compensativa (valori assoluti in migliaia). Anni 2012, 2017 e 2022

Cittadinanza	Genere	Classe età	2012				2017				2022				2012 totale	2017 totale	2022 totale
			Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.			
Italiani	Femmine	15-24	41	18	36	92	27	4	33	61	20	0	30	46	186	125	96
		25-34	29	23	29	88	2	0	11	79	-19	-19	2	65	169	91	29
		35-44	20	8	-11	10	-37	-36	-74	-3	-112	-92	-126	-20	26	-150	-350
		45-54	32	14	16	14	21	-42	24	23	-47	-117	-19	2	76	26	-181
		55-64	34	20	23	27	144	73	93	118	163	75	120	154	104	429	513
		65 e oltre	3	2	3	2	7	6	7	5	7	5	7	5	10	25	24
	Totale	158	85	95	232	165	5	94	282	12	-146	13	252	570	545	131	
	Maschi	15-24	43	29	41	118	33	25	34	72	25	19	29	51	232	164	124
		25-34	16	5	16	113	-24	-36	-33	104	-46	-55	-58	88	150	12	-70
		35-44	19	0	-5	39	-75	-89	-75	27	-159	-158	-133	6	53	-212	-444
		45-54	16	20	23	40	-20	-16	-10	50	-120	-87	-83	12	98	3	-278
		55-64	44	34	32	58	143	111	84	176	165	135	90	195	168	514	585
		65 e oltre	10	7	7	7	25	18	19	20	25	18	19	20	30	82	82
	Totale	148	94	115	374	81	13	20	449	-110	-127	-135	372	732	563	0	
Totale Italiani	306	179	210	607	246	18	114	731	-98	-273	-122	624	1.302	1.109	131		
Stranieri	Femmine	15-24	5	14	5	2	8	22	2	2	9	23	0	1	27	34	33
		25-34	8	2	7	1	-4	-14	1	-1	-2	-16	-3	-4	19	-19	-25
		35-44	2	2	13	-3	-21	-11	9	-13	-38	-26	0	-17	14	-35	-82
		45-54	0	4	2	2	-17	-3	5	5	-38	-16	11	3	8	-10	-40
		55-64	-1	1	-1	0	0	4	-2	2	-2	4	-3	3	0	3	2
		65 e oltre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	15	24	27	2	-34	-3	16	-5	-72	-32	4	-13	67	-27	-112	
	Maschi	15-24	11	8	9	5	12	7	11	7	9	7	11	7	33	36	34
		25-34	11	9	19	0	4	6	36	-2	8	9	42	-4	39	44	56
		35-44	18	9	5	2	4	9	-10	2	-15	-31	-27	1	34	-14	-73
		45-54	17	3	7	4	19	-12	4	7	8	-31	-3	7	31	19	-19
		55-64	4	0	4	0	13	-2	9	-1	18	-3	12	-1	9	20	26
		65 e oltre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	62	29	44	11	52	-10	49	13	28	-49	34	10	146	105	24	
Totale Stranieri	77	52	71	13	18	-13	65	8	-43	-81	39	-2	213	78	-88		
Totale	384	231	280	620	264	5	179	739	-141	-353	-83	621	1.515	1.187	44		

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo - Istat e Rcf).

Tabella 5.3.4 - Eccesso e fabbisogno di manodopera per cittadinanza, genere, classe d'età e area geografica nello scenario di offerta strutturale e di domanda intermedia in ipotesi non compensativa (valori assoluti in migliaia). Anni 2012, 2017 e 2022

Cittadinanza	Genere	Classe età	2012				2017				2022				2012 totale	2017 totale	2022 totale
			Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzog.			
Italiani	Femmine	15-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		25-34	-	-	-	-	-	0	-	-	-19	-19	-	-	0	0	-38
		35-44	-	-	-11	-	-37	-36	-74	-3	-112	-92	-126	-20	-11	-150	-350
		45-54	-	-	-	-	-	-42	-	-	-47	-117	-19	-	0	-42	-183
		55-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		65 e oltre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	Totale	0	0	-11	0	-37	-78	-74	-3	-178	-227	-145	-20	-11	-192	-570	
	Maschi	15-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		25-34	-	-	-	-	-24	-36	-33	-	-46	-55	-58	-	0	-92	-158
		35-44	-	0	-5	-	-75	-89	-75	-	-159	-158	-133	-	-5	-238	-450
		45-54	-	-	-	-	-20	-16	-10	-	-120	-87	-83	-	0	-47	-290
		55-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		65 e oltre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	Totale	0	0	-5	0	-119	-140	-118	0	-325	-299	-273	0	-5	-377	-897	
Totale Italiani	0	0	-16	0	-156	-218	-192	-3	-503	-526	-419	-20	-16	-569	-1.468		
Stranieri	Femmine	15-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		25-34	-	-	-	-	-4	-14	-	-1	-2	-16	-3	-4	0	-20	-25
		35-44	-	-	-	-3	-21	-11	-	-13	-38	-26	0	-17	-3	-45	-82
		45-54	0	-	-	-	-17	-3	-	-	-38	-16	-	-	0	-20	-54
		55-64	-1	-	-1	-	0	-	-2	-	-2	-	-3	-	-1	-2	-5
		65 e oltre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	0	0
	Totale	-1	0	-1	-3	-42	-29	-2	-14	-80	-58	-7	-20	-5	-86	-166	
	Maschi	15-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		25-34	-	-	-	-	-	-	-	-2	-	-	-	-4	0	-2	-4
		35-44	-	-	-	-	-9	-10	-	-15	-31	-27	-	0	-19	-73	
		45-54	-	-	-	-	-12	-	-	-	-31	-3	-	0	-12	-34	
		55-64	-	-	-	0	-2	-	-1	-	-3	-	-1	0	-2	-4	
		65 e oltre	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	0	0	
	Totale	0	0	0	0	0	-22	-10	-2	-15	-65	-31	-4	0	-35	-115	
Totale Stranieri	-1	0	-1	-3	-42	-51	-12	-16	-96	-123	-37	-25	-5	-122	-281		
Totale	-1	0	-17	-3	-197	-269	-204	-20	-599	-649	-456	-45	-21	-691	-1.749		

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Demo - Istat e Rcf).

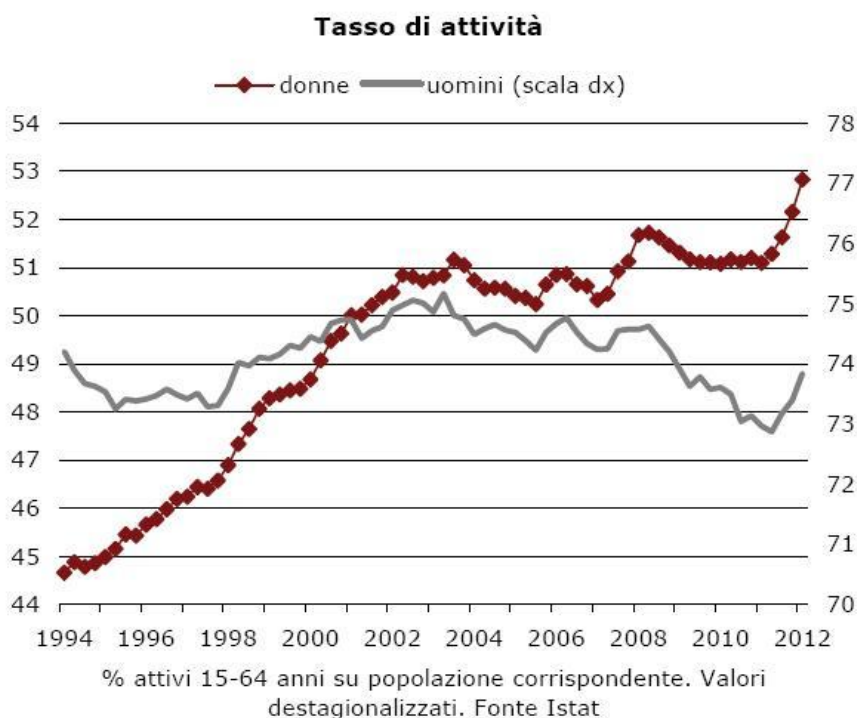
Rapporto CNEL sul mercato del lavoro 2011 - 2012 - Dati disaggregati per genere

2.2 L'offerta di lavoro

Nel 2011 le forze di lavoro sono cresciute di 0.4 punti percentuali in media d'anno: tale risultato è la sintesi di un avvio d'anno in contrazione e di un successivo recupero nella seconda metà dell'anno, che si è ulteriormente rafforzato nell'ultimo trimestre; tale tendenza, peraltro, è proseguita anche nei primi mesi del 2012.

In termini assoluti, l'offerta di lavoro in Italia (tra i 15 e i 64 anni) è aumentata in media nel 2011 di 92 mila persone. Tale incremento in buona misura è stato determinato dalla crescita della popolazione in età lavorativa, proseguita anche nel 2011 grazie al saldo migratorio, come si è sottolineato in precedenza. Torna però ad essere positivo l'apporto dato dalla partecipazione: il tasso di attività nel 2011 è mediamente cresciuto.

Dal punto di vista del profilo dell'offerta di lavoro, la ripresa della crescita nella seconda parte dell'anno è da ricondurre fondamentalmente all'inversione di tendenza mostrata dall'andamento del tasso di partecipazione. Come si può vedere nel grafico allegato, il tasso di attività negli anni immediatamente successivi alla crisi era andato calando, soprattutto per gli uomini ma anche per le donne (per le quali si era interrotta una tendenza crescente in atto da parecchi anni). Molti attivi senza un'occupazione, dato il contesto di progressivo deterioramento del mercato del lavoro, avevano smesso di cercare attivamente un impiego, talvolta decidendo di riprendere con la formazione, oppure diradando le attività di ricerca in attesa che la situazione migliorasse: si tratta dei cosiddetti "scoraggiati". In tal modo una quota non trascurabile di non occupati, non soddisfacendo i criteri per essere definiti in cerca di un impiego, sono usciti dall'area della disoccupazione e quindi dalle forze di lavoro per passare in quella dell'inattività.



La tendenza ad uscire dalle forze di lavoro si è interrotta con il 2011; probabilmente le prolungate difficoltà sperimentate da un numero crescente di famiglie, e le tensioni cui sono stati sottoposti i bilanci familiari, hanno spinto coloro che erano fuori dal mercato del lavoro a rientrarvi: in particolare, la ripresa del tasso di attività è stata più intensa per le donne. In un contesto in cui le difficoltà economiche possono diventare pressanti, ogni reddito è importante, spingendo a rientrare nel mercato anche chi ne era uscito per poter far fronte alle necessità familiari (il cosiddetto fenomeno del “lavoratore aggiuntivo”).

Si è così registrata una ripresa del tasso di attività; tale incremento è stato più intenso per le donne, permettendo al tasso di colmare la lacuna creatasi nel 2009-2010, e di tornare verso il trend crescente seguito, pur con alcune attenuazioni, fino al 2008. Anche per gli uomini il tasso ha invertito il proprio profilo, ma ciò non gli ha permesso di tornare a crescere già nella media del 2011. La crescita delle forze lavoro, pertanto, ha interessato nel 2011 solo la componente femminile: naturalmente qui si stanno analizzando i risultati in media d’anno. Nell’ultima parte del 2011, anche l’offerta maschile è tornata a crescere, ma non ancora sufficientemente da compensare il profilo in discesa dei trimestri precedenti. Nel complesso dell’anno, le forze di lavoro femminili sono aumentate di 111 mila persone: un incremento che è stato trainato soprattutto dalla ripresa della partecipazione, e che ha più che compensato la modesta contrazione (-19 mila persone) registrata dalla componente maschile.

Ancora una volta, la crescita delle forze di lavoro si è concentrata sulla componente immigrata: nel 2011 la crescita delle forze lavoro immigrate è stata di 202 mila nuovi attivi, pari ad un incremento dell’8.6 per cento. Per quanto riguarda gli italiani, invece, l’andamento nel corso del 2011 è stato decisamente negativo, con una contrazione delle forze di lavoro di 110 mila persone. Di fatto, sta cambiando progressivamente la composizione dell’offerta di lavoro in Italia: nel 2011, più di un attivo su dieci, oramai, aveva cittadinanza non italiana.

L’offerta di lavoro nel 2011 - analisi per componenti

	2011			2010-2011		
	n.attivi ('000)	% delle forze lavoro	var ass. ('000)	var %	contributo demografia %	contributo partecipazione %
Genere						
uomini	14 438	58.5	-19	-0.1	0.2	-0.3
donne	10 248	41.5	111	1.1	0.4	0.7
Cittadinanza						
italiani	22 137	89.7	-110	-0.5	-0.5	0.0
stranieri	2 550	10.2	202	8.6	9.3	-0.7
Area						
Nord Ovest	7 184	29.1	37	0.5	0.4	0.1
Nord Est	5 263	21.3	31	0.6	0.4	0.1
Centro	5 129	20.8	-7	-0.1	0.4	-0.6
Mezzogiorno	7 111	28.8	31	0.4	0.0	0.4
Età						
15-34 anni	7 184	29.1	-231	-3.1	-1.4	-1.7
35-44 anni	7 752	31.4	-38	-0.5	-0.5	0.0
45-54 anni	6 795	27.5	204	3.1	2.7	0.4
55-64 anni	2 956	12.0	157	5.6	1.6	4.0
Titolo di studio						
lic.elementare o media	8 907	36.1	-100	-1.1	-1.5	0.4
diploma superiore	11 537	46.7	119	1.0	2.0	-0.9
laurea e oltre	4 242	17.2	73	1.8	1.4	0.4
Forze di lavoro (15-64 anni)	24 686	100.0	92	0.4	0.3	0.1

Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Un'analisi più nel dettaglio, però, rivela come le determinanti di andamenti così estremi siano in realtà più favorevoli per gli italiani che per gli stranieri. La crescita dell'offerta di lavoro straniera, difatti, è da ascrivere interamente alla crescita demografica, che a sua volta riflette il saldo migratorio. Il tasso di attività, invece, fornisce un apporto decisamente negativo alla variazione complessiva dell'offerta di lavoro. Benché gli immigrati continuino a mostrare livelli del tasso di attività ben superiori a quelli osservati dagli italiani (per varie motivazioni: dalla minore propensione a proseguire gli studi per i giovani, alla necessità di dimostrare di avere un impiego, o di cercarlo attivamente, per mantenere il permesso di soggiorno), il differenziale tra le due componenti della popolazione si sta riducendo. Se nel 2009 era superiore agli 11 punti percentuali, ora è sceso a 9.5; il deterioramento dell'occupabilità degli stranieri si sta traducendo in un graduale scivolamento verso l'inattività e, probabilmente, il lavoro sommerso. Tra gli italiani, invece, nonostante le tendenze demografiche sfavorevoli, si rileva una tenuta del tasso di partecipazione.

Riquadro 2.2 - La partecipazione femminile: esiste un segmento che ci avvicina all'Europa?

La partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne ha conosciuto un deciso sviluppo nel corso degli ultimi decenni. A favorire la maggiore attività femminile sono stati mutamenti socio-economici, che hanno cambiato l'aspetto della società italiana rispetto a qualche decennio fa. La crescente scolarizzazione si è tradotta in un maggior coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro: oltre a cambiare la coscienza femminile, dato l'investimento in capitale umano si è osservato un mutamento del modello di partecipazione; si sono modificate le aspettative e il lavoro formale non è più stato inteso come limitato ad una fase della vita femminile (come avveniva precedentemente, quando le donne dopo il matrimonio uscivano dal mercato del lavoro). Ci sono stati anche fattori dal punto di vista della domanda che hanno favorito l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro: come evidenzia anche Istat (2012), il processo di terziarizzazione dell'economia italiana, con il progressivo sviluppo del settore dei servizi in cui le donne hanno trovato più facilmente impiego, ha facilitato l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro.

Come si è visto poco sopra, comunque, la crescita della partecipazione femminile è stata piuttosto intensa nel corso degli anni novanta, per poi stabilizzarsi attorno al 50 per cento per buona parte dell'ultimo decennio. L'accelerazione osservata nella partecipazione femminile nel corso del 2007 si è bruscamente interrotta con la crisi, che si è tradotta in un'uscita dal mercato del lavoro per effetto del fenomeno dello "scoraggiamento". Nel corso del 2011, però si è osservato una nuova inversione di tendenza.

Nonostante l'incremento della partecipazione femminile, il tasso di attività delle donne italiane resta complessivamente modesto quando confrontato con i livelli osservati negli altri paesi europei. Nel 2011, in media, poco più di una donna su due (il 51.5 per cento) tra quelle in età lavorativa risultava essere o occupata oppure alla ricerca attiva di un impiego; un livello piuttosto modesto se confrontato con la media europea, in cui quasi due donne su tre (il 64.9 per cento) risultavano attive nel 2011.

Una delle obiezioni che talvolta viene avanzata è che il tasso medio nazionale è, appunto, una media di livelli tra loro ben diversi, e che la media italiana risente di effetti di composizione ancora poco favorevoli.

La popolazione è composta da segmenti molto eterogenei, distinguibili principalmente in base all'età, al territorio di residenza e al livello di istruzione:

Il modello di partecipazione segue un profilo a parabola: nelle età più giovani il livello del tasso di partecipazione è basso, perché parte delle persone è ancora impegnata nel processo di formazione. L'ingresso nel mercato del lavoro si concentra prevalentemente dopo i 25 anni, e la partecipazione è massima almeno fino ai 40 anni; dopo di che si osserva un calo dovuto alle esigenze di conciliazione con gli impegni familiari, che talvolta spingono fuori dal mercato del lavoro. Con l'aumentare dell'età la partecipazione tende a ridursi, soprattutto in prossimità dei 60 anni, quando finora si sono concentrate le uscite verso la pensione.

Ci sono differenze importanti a livello territoriale, riconducibili al dualismo che contraddistingue l'economia italiana che si traduce in un mercato del lavoro più brillante e fluido nel Nord e nel Centro, e invece più vischioso, con una maggiore disoccupazione e più frequente inattività nel Sud. A queste differenze se ne sommano altre di natura culturale.

Infine, ci sono differenziali nei tassi di attività anche tra segmenti della popolazione con livelli di istruzione differenti: quanto più i titoli di studio sono elevati tanto maggiore è la partecipazione, dato l'investimento nel capitale umano che è stato effettuato.

Ovviamente, le caratteristiche (età, territorio, istruzione) così individuate si combinano tra loro, talvolta rafforzandosi, talvolta compensandosi.

Una maniera per effettuare dei confronti al netto degli effetti composizione è quella di restringere l'analisi a segmenti tra loro omogenei. Si è quindi concentrata l'attenzione su un segmento "avanzato" della popolazione femminile, per verificare se persiste la differenza con la media europea o se al contrario esista un sottoinsieme della popolazione femminile italiana molto più "europeo" di quanto i dati medi sembrino suggerire. L'analisi è stata così ristretta alle donne laureate, di età compresa tra i 25 e i 39 anni, ovvero quando il profilo di partecipazione raggiunge il suo massimo.

Come si può vedere nella tavola, il tasso di attività delle donne italiane laureate e nelle età centrali, pur risultando decisamente superiore a quello medio italiano, presenta ancora un differenziale negativo piuttosto ampio con la media europea corrispondente. Rispetto alla media europea, infatti, il livello del tasso di attività registrato in Italia è più basso di oltre 9 punti percentuali: oltretutto, si osserva un deterioramento rispetto al 2005, quando il differenziale era di 6 punti, per effetto da una parte della caduta dell'attività osservata negli ultimi anni in Italia (nonostante l'inversione di tendenza segnata nel 2011) e dall'altra parte dalla tenuta invece a livello europeo.

Oltretutto va considerato che la media europea è a sua volta una sintesi di livelli molto differenti, con tassi di partecipazione più elevati nei paesi del Nord Europa (che hanno tradizioni e istituzioni molto più favorevoli al coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro) e tassi più bassi nei paesi mediterranei. Restringendo l'analisi ad alcuni paesi "campioni" di attività femminile, come i paesi scandinavi, la Francia e in certa misura anche la Germania (che pur partendo da un livello di partecipazione inferiore alla media europea ha più che recuperato il ritardo), si osserva come la distanza del caso italiano sia ancora più ampia.

Come si è sottolineato in precedenza, però, esiste un'altra dimensione importante che influisce sul livello della partecipazione (mediante opportunità occupazionali, servizi per favorire la conciliazione

con gli impegni familiari e in generale tradizioni culturali) che è quella territoriale. Se si restringe l'analisi al territorio dove la partecipazione tende ad essere più alta, ovvero al Nord, si individua un segmento avanzato di donne con livelli di attività non molto dissimili da quelli rilevati a livello europeo. Il differenziale però, pur restringendosi parecchio, non viene del tutto chiuso.

Esiste un segmento avanzato di donne in Italia?

Tasso di attività

Donne, età 25-39 anni, laureate			
	2005	2010	2011
media UE27	87.6	88.1	87.9
Germania	84.6	86.6	88.1
Francia	89.2	90.8	90.5
media scandinavi	88.3	88.7	88.6
<i>Danimarca</i>	89.3	91.1	91.9
<i>Finlandia</i>	86.3	84.5	83.2
<i>Svezia</i>	89.2	90.5	90.8
Italia	81.3	78.4	78.7
<i>Italia Nord</i>	<i>85.8</i>	<i>84.9</i>	<i>85.1</i>

Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Non è chiaro ancora se la differenza osservata tra i livelli di partecipazione femminile a livello complessivo sia da attribuire prevalentemente alle differenze di composizione, oppure da livelli comunque più bassi della partecipazione, trasversali ai diversi segmenti. In generale, la composizione della popolazione residente in Italia, anche per quanto riguarda la sola componente femminile, appare sbilanciata verso i segmenti più arretrati in termini di composizione. Rispetto a quanto osservato per la media europea, la popolazione in età lavorativa femminile in Italia è lievemente più anziana (il 54.5 per cento, contro il 52.5 della media Ue, è nella fascia 40-64 anni) e soprattutto è meno istruita. Ancora nel 2011, il 44 per cento delle donne con età tra i 15 e i 64 anni aveva al massimo la licenza media, mentre le laureate erano meno del 15 per cento della popolazione. Nella media Ue la situazione è diversa: le non diplomate sono poco più del 30 per cento della popolazione in età lavorativa, mentre le laureate sono quasi il 25 per cento.

Tale differenza di composizione, con una minore incidenza in Italia dei segmenti più avanzati, ha indubbiamente un ruolo nello spiegare il differenziale di partecipazione osservato nei confronti della media europea.

Come si è osservato poc'anzi, però, anche all'interno di segmenti avanzati permane un differenziale, seppur ridimensionato.

Al fine di quantificare il ruolo dell'effetto composizione e delle specificità territoriali si è fatto ricorso alla tecnica dell'analisi shift-share; questa consente di scomporre un tasso (generalmente di crescita) in componenti strutturali e locali. In altre parole, gli scostamenti (shift) dalla tendenza osservata per l'area (nel nostro caso, l'Unione europea) di cui la regione (l'Italia, per esempio) è articolazione, sono suddivisi in due componenti. La componente strutturale fa riferimento alla struttura specifica della regione in esame e alle differenze con quelle dell'area di riferimento: permette così di quantificare gli effetti riconducibili a differenze di composizione. La componente locale, invece, esprime le differenze, al netto degli effetti composizione.

Applicando tale tecnica al tasso di attività, e considerando come area di riferimento la media europea (Ue27), si ottengono i risultati riportati nella tavola allegata. I segmenti considerati sono

nove, dati dalla combinazione delle caratteristiche d'età (suddivisa in tre classi, 15-24 anni, 25-39 anni e 40-64 anni) e dell'istruzione (licenza inferiore, diploma superiore, laurea). Oltre all'Italia nel suo complesso, sono state considerate le tre principali ripartizioni e alcune delle regioni settentrionali, dove il tasso di attività femminile è risultato più elevato nel 2011. Per confronto, si sono considerati anche tre paesi europei particolarmente avanzati in termini di partecipazione femminile. Come si può vedere, la componente strutturale ha un ruolo negativo e non trascurabile nello spiegare il differenziale che si osserva per il tasso di attività femminile in Italia. Se difatti la composizione della popolazione residente fosse quella media europea, il tasso di attività femminile in Italia sarebbe più alto di 3.5 punti percentuali, e quindi pari al 55 per cento. Lo svantaggio dato dalla composizione sbilanciata verso i segmenti meno avanzati (ovvero, con partecipazione più bassa) si osserva anche per le tre ripartizioni: è però decisamente più ampia nel Sud (dove ad esempio solo il 12 per cento delle donne residenti sono laureate, la metà della quota osservata mediamente in Europa) che nel Nord e soprattutto nel Centro. Con una composizione pari a quella europea, nel Nord il differenziale si ridurrebbe di 2.5 punti percentuali, e il tasso di attività salirebbe al 63.3 per cento; nel Sud invece la riduzione del differenziale sarebbe più rilevante (5.9 punti percentuali), ma il tasso di attività resterebbe comunque molto contenuto (42.6 per cento). Differentemente da quanto osservato in Italia, nei paesi europei "avanzati" gli effetti composizione sono favorevoli: se difatti la Svezia avesse la stessa struttura osservata per la media dell'Unione Europea, il suo tasso di attività femminile sarebbe più basso di quasi due punti; pur con dimensioni diverse, lo stesso si può dire per Germania e Francia.

Per quanto riguarda la componente locale, invece, si osservano risultati piuttosto differenziati tra i territori italiani. In generale, si è visto come l'effetto composizione spiega solo una parte del differenziale rilevato con la media europea: la restante parte è dovuta a livelli dell'attività inferiori all'interno di ogni segmento. Se difatti ogni segmento età-istruzione nella popolazione in età lavorativa femminile in Italia avesse lo stesso livello di partecipazione di quello osservato, per il segmento corrispondente, nella media Ue, il tasso di attività femminile medio risulterebbe più alto di quasi 10 punti percentuali. In altre parole, per la media italiana, non è tanto questione di composizione della popolazione (e quindi di accrescere la quota del segmento avanzato, ad esempio aumentando il livello di scolarizzazione), quanto di facilitare una maggiore partecipazione a livello di singolo segmento, ad esempio con politiche che favoriscano la conciliazione.

D'altra parte, realtà territoriali caratterizzate da cultura di partecipazione al mercato del lavoro, strutture istituzionali di supporto e una domanda più fluida e consistente, presentano una componente locale positiva: sebbene sfavorite da una struttura ancora poco sbilanciata verso i segmenti più avanzati, alcune regioni italiane hanno livelli elevati di partecipazione femminile a livello di singoli segmenti. Se alla loro struttura applicassimo difatti i tassi di attività osservati per la media Ue ne ricaveremmo tassi complessivi inferiori a quelli effettivi.

Si tratta pertanto di realtà da analizzare per identificare le buone pratiche in grado di migliorare la partecipazione complessiva, al di là della struttura più o meno avanzata della popolazione e all'arretratezza in termini di capitale umano rispetto all'Europa.

Un'analisi shift share

2011

	tasso di attività (F)	differenziale media UE27	componente strutturale	componente locale
Italia	51.5	-13.4	-3.5	-9.9
Nord	60.8	-4.1	-2.5	-1.6
<i>Piemonte</i>	62.6	-2.3	-2.9	0.7
<i>Trentino Alto Adige</i>	63.1	-1.7	-3.0	1.3
<i>Emilia Romagna</i>	65.0	0.1	-1.5	1.6
Centro	56.8	-8.0	-1.9	-6.1
Sud	36.8	-28.1	-5.9	-22.2
Francia	66.1	1.3	0.0	1.2
Germania	71.8	6.9	1.3	5.7
Svezia	78.1	13.2	2.0	11.2
media UE27	64.9			

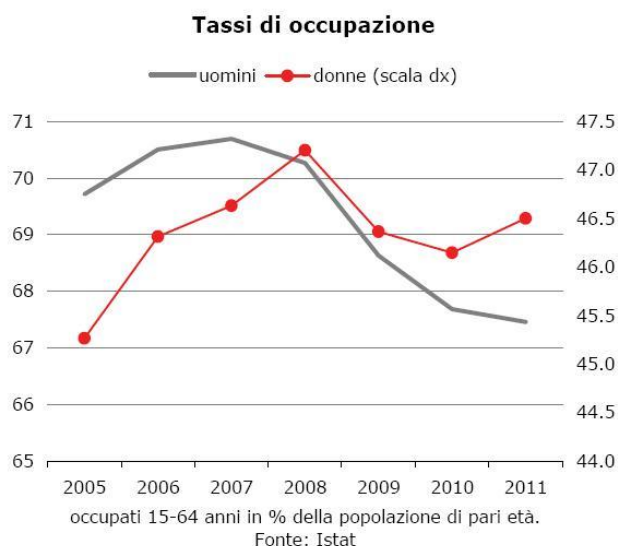
Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat e Eurostat

3.3 L'occupazione secondo le principali caratteristiche

La debole ripresa della domanda di lavoro osservata nel corso della prima parte del 2011, rapidamente interrottasi nella seconda parte dell'anno, si è tradotta in un incremento modesto del numero di occupati rispetto al 2010, pari allo 0.4 per cento in media d'anno, 96mila occupati in più rispetto all'anno precedente.

La distribuzione di questi 96mila occupati in più osservati mediamente nel 2011 è piuttosto eterogenea tra i diversi segmenti che costituiscono il mercato del lavoro italiano.

La prima distinzione è quella di genere. L'occupazione maschile, dopo essersi contratta ancora nel 2010, resta sostanzialmente stagnante nel 2011; nella media d'anno, i posti di lavoro maschili persi, rispetto all'anno precedente, sono stati quasi 14 mila. Per quanto riguarda le donne, si osserva invece una crescita dell'1.2 per cento, con la creazione di 110 mila posti di lavoro.



Occupazione per genere

	var % 2010/2011	valori assoluti (‘000)	var % 2008/2011	valori assoluti (‘000)
Uomini	-0.1	-14	-3.2	-445
Donne	1.2	110	0.1	6
Totale	0.4	97	-1.9	-439

Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Parte di questa crescita occupazionale femminile è da ascrivere a fattori demografici; la popolazione femminile in età lavorativa è infatti cresciuta nel corso del 2011 dello 0.4 per cento, ad un tasso doppio di quello osservato invece per gli uomini. Ancora una volta, come osservato già negli ultimi anni, la crescita demografica per la popolazione in età lavorativa (intendendo il consueto intervallo 15-64 anni) è interamente riconducibile al saldo migratorio. È la popolazione immigrata, infatti, che continua a crescere, e negli ultimi anni cresce maggiormente per la componente femminile: questo sia perché si è sviluppata l’immigrazione per ricongiungimento familiare, con lo stabilizzarsi di molti immigrati sul territorio, sia perché la domanda di lavoro, negli ultimi anni, proviene soprattutto dai settori a maggiore femminilizzazione (cura della persona, sanità), mentre nei settori a maggiore componente maschile dell’occupazione (industria e costruzioni) la domanda è in contrazione.

Ma non sono solo i fattori demografici che spiegano la crescita rilevata per l’occupazione femminile: nel corso del 2011 si è infatti osservato un incremento del tasso di occupazione femminile, salito a quota 46.5 per cento. Alla base di tale andamento potrebbero esserci, oltre a fattori di domanda (soprattutto legati agli andamenti settoriali, come s’è visto), anche questioni di offerta: alla crescente tendenza ad una maggiore partecipazione femminile, dovuta a mutamenti sociali come la scolarizzazione, si aggiunge probabilmente anche la necessità, in un contesto di crescenti difficoltà, di avere un secondo stipendio per far fronte alle necessità familiari (il cosiddetto fenomeno del “lavoratore aggiuntivo”).

Rispetto al 2008, ovvero alla situazione precedente la crisi, l’occupazione femminile sembra aver recuperato, nella media del 2011, le perdite occupazionali subite: lo stesso non si può dire invece per gli uomini, per i quali mancano all’appello ancora 445 mila posti di lavoro.

3.4 Le transizioni tra le varie tipologie contrattuali

I lavoratori dipendenti con un contratto a termine (in cui secondo la classificazione Istat si trovano i lavoratori a tempo determinato, apprendisti, lavoratori stagionali) sono la categoria contrattuale sulla quale si è concentrata peraltro non brillante crescita dell'occupazione osservata in media d'anno nel 2011. Nel corso dell'anno sono stati creati 121 mila posti di lavoro a termine, con un incremento dell'occupazione dipendente temporanea del 5.5 per cento rispetto all'anno precedente.

Tale evoluzione è piuttosto consueta; sono stati i lavoratori temporanei i primi a registrare la contrazione all'inizio della crisi e, una volta passata la fase più acuta, i posti di lavoro prevalentemente creati sono stati quelli flessibili, che permettono maggiori margini di manovra alle imprese in una fase di elevata incertezza. I dati trimestrali, peraltro, suggeriscono che la crescita dell'occupazione temporanea è proseguita anche negli ultimi mesi del 2011, seppur in decelerazione, quando il quadro economico è andato velocemente deteriorandosi. I dati per l'inizio del 2012 suggeriscono invece che tale tendenza si sia interrotta bruscamente.

Occupazione a termine involontaria

in % degli occupati a termine

Totale	93.5
Uomini	93.1
Donne	93.9
Nord	91.8
Centro	93.4
Mezzogiorno	96.1
15-24 anni	91.7
25-34 anni	96.4
35-44 anni	95.9
45-54 anni	94.8
55-64 anni	80.6
65-74 anni	38.0

Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

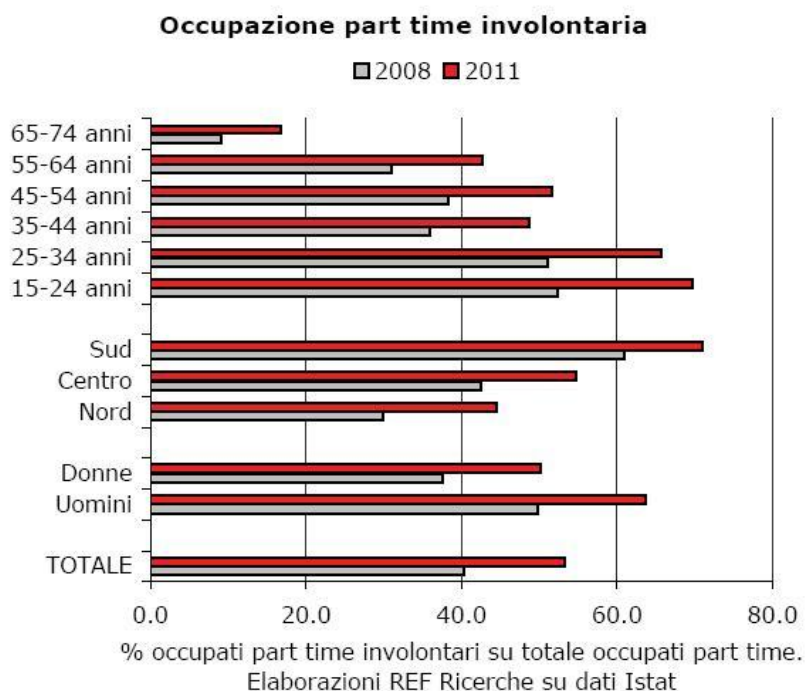
Distinguendo gli occupati in base all'orario di lavoro si evidenzia come la crescita dell'occupazione abbia interessato esclusivamente i lavoratori a tempo parziale, che sono aumentati del 3.3 per cento rispetto al 2010 e che risultano essere cresciuti anche rispetto al livello precedente la crisi (con un incremento di 205 mila occupati).

L'aumento del numero di occupati a tempo parziale ha permesso, durante la crisi, di contenere le perdite occupazionali riducendo il numero di ore lavorate per occupato. Inoltre, la crescita del part time riflette un trend storico, legato soprattutto alla femminilizzazione del mercato del lavoro. Le donne fanno spesso ricorso al lavoro a tempo parziale, soprattutto dopo la maternità, per poter affrontare la conciliazione tra i tempi di lavoro e le responsabilità familiari, ancora prevalentemente a loro carico.

Ma i dati più recenti segnalano un aspetto preoccupante: sta aumentando difatti la quota di lavoratori a tempo parziale involontari, ovvero coloro che lavorano part time perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno. Se prima della crisi erano circa il 40 per cento degli occupati, ora rappresentano più della metà degli occupati part time, il 53 per cento. D'altra parte, la crescita dell'occupazione a tempo parziale è stata decisamente più intensa per la componente maschile (7.4 per cento nel solo 2011), tra i quali gli involontari sono ormai quasi due su tre (il 64 per cento). Ma

anche tra le donne, la crescita dell'occupazione a tempo parziale, pari al 2.2 per cento nel 2011, è stata spesso non richiesta; più della metà delle donne con un lavoro part time ne avrebbe preferito uno full time.

L'incremento della quota di lavoratori a tempo parziale involontari suggerisce una riflessione: se si considerassero, come in alcuni contesti viene fatto (si veda il Bureau of Labor Statistics), i lavoratori part time involontari come sottoccupati, ovvero come occupati sottoutilizzati, o disoccupati parziali, si otterrebbero delle stime del livello di disoccupazione ben più elevate di quelle che si osservano dalle valutazioni ufficiali.



4.2 Le caratteristiche della disoccupazione

Nel 2011 la disoccupazione è cresciuta in media d'anno in misura modesta, con un incremento rispetto al 2010 pari allo 0.3 per cento, ovvero meno di 6mila disoccupati in più. Ma nel corso dell'anno si sono osservate due tendenze contrapposte: nella prima parte, infatti, la disoccupazione è andata lievemente riducendosi ma, a partire dalla primavera del 2011, si è osservata un'inversione, con una progressiva accelerazione della crescita del numero di disoccupati, proseguita anche all'inizio del 2012. Tale andamento risente del nuovo deterioramento del quadro congiunturale del mercato del lavoro, nonché del ritorno nel mercato di parte delle persone che erano scivolate nell'inattività, spesso per scoraggiamento, nel corso dell'ultimo biennio.

L'andamento in media d'anno, in ogni caso, si è declinato in misura piuttosto differenziata tra i diversi segmenti che compongono il mercato del lavoro. Analizzando infatti la composizione della disoccupazione nel 2011 secondo diverse dimensioni (genere, età, cittadinanza, residenza...) e confrontandola con quella osservata nel biennio precedente, si osservano alcuni cambiamenti.

Nel 2011, ad esempio, l'incremento della disoccupazione ha interessato entrambi i generi, ma è stato più intenso per le donne. Nel corso dell'ultima crisi si era osservata un'evoluzione peculiare della disoccupazione tra i generi, con gli uomini che avevano superato le donne come peso sullo stock di disoccupati, risentendo delle difficoltà specifiche che dell'industria e dell'edilizia, settori poco

femminilizzati. Nel 2011 torna a crescere, seppur in misura quasi insignificante, il peso della componente femminile sullo stock di disoccupati, e questo nonostante la modesta crescita dell'occupazione si sia concentrata quasi esclusivamente sulle donne: questo perché il recupero dell'offerta di lavoro, con il ritorno sul mercato degli scoraggiati che ne erano usciti, è stato maggiore per le donne. In termini di tasso di disoccupazione non si osservano cambiamenti degni di nota per alcuno dei generi. Il tasso di disoccupazione maschile resta così, in media d'anno, sul 7.7 per cento, inferiore di un paio di punti percentuali al livello del tasso di disoccupazione femminile, pari al 9.7 per cento nella media nazionale.

La distribuzione dei disoccupati secondo le principali dimensioni
(migliaia e peso %)

	Composizione dello stock di disoccupati					
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Genere						
uomini	998	1110	1111	51.4	52.9	52.9
donne	942	988	992	48.5	47.1	47.2
Cittadinanza						
italiani	1702	1824	1794	87.7	87.0	85.3
stranieri	239	274	310	12.3	13.1	14.7
Area						
Nord Ovest	420	450	460	21.6	21.5	21.9
Nord Est	247	293	268	12.7	14.0	12.7
Centro	376	397	398	19.4	18.9	18.9
Sud	898	957	976	46.3	45.6	46.4
Età						
15-24 anni	450	480	482	23.2	22.9	22.9
25-34 anni	625	679	646	32.2	32.4	30.7
35-44 anni	487	512	518	25.1	24.4	24.6
45-54 anni	289	327	343	14.9	15.6	16.3
55-64 anni	91	100	114	4.7	4.8	5.4
Esperienza						
con esperienza	1420	1557	1505	73.2	74.2	71.6
senza esperienza	521	541	599	26.8	25.8	28.5
disoccupati 15-64 anni						

elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

6.1 Il mercato del lavoro nel 2012

Se, in una certa misura, alcune delle tendenze in corso appaiono in linea con i comportamenti degli anni passati, contraddistinti da una elasticità dell'occupazione alla crescita relativamente bassa, marcate discontinuità nei comportamenti traspaiono guardando invece al lato dell'offerta di lavoro. Difatti, durante gli anni scorsi avevamo osservato una reazione dell'offerta di lavoro alla crisi caratterizzata dalla ritirata di molti lavoratori dal mercato per il prevalere di effetti di scoraggiamento. L'andamento pro-ciclico dell'offerta di lavoro emerso nel 2008-2009 non trova però alcuna replica nelle tendenze in corso. Dopo anni di stagnazione, difatti, l'offerta di lavoro in Italia ha ripreso ad aumentare, e a ritmi parecchio sostenuti. Con ipotesi prudenti, la crescita dell'offerta di lavoro nel 2012 è stimabile in un 2 per cento, dopo tre anni consecutivi di stagnazione. Questo comporta di fatto nella media del 2012 un incremento dell'offerta di lavoro di 500mila unità.

L'aumento dell'offerta è condiviso fra le diverse ripartizioni territoriali, ma risulta particolarmente marcato al Sud, dove potrebbe arrivare al 3 per cento.

Resta forte la divaricazione nelle dinamiche di genere, con la crescita dell'offerta femminile che sfiora il 3 per cento, ma la vera novità è il ritorno dell'offerta maschile, che rimbalza dopo ben tre anni di contrazione.

A seguito delle tendenze descritte, il tasso di partecipazione nel 2012 dovrebbe salire di oltre un punto, superando il livello del 2008.

Il ritorno di molti lavoratori sul mercato è un segnale importante di cambiamento dei comportamenti. Esso appare riconducibile proprio alla durata della crisi stessa, che non può più essere affrontata attraverso uscite temporanee dal mercato, come ad esempio accade nelle scelte di prosecuzione del periodo scolastico in assenza di opportunità d'impiego. Vi è infine un aspetto importante, legato alla caduta dei redditi familiari avvenuta durante gli anni passati, e attesa protrarsi nel prossimo futuro. Nelle condizioni attuali l'offerta torna sul mercato perché la perdita di potere d'acquisto delle famiglie è stata ampia, e questo stimola la ricerca più attiva da parte dei membri della famiglia che sinora si erano potuti permettere di restare ai margini del mercato del lavoro. Adesso invece aumentano gli incentivi ad accrescere gli sforzi di ricerca, dato anche il maggiore grado di incertezza sulla stabilità occupazionale del capo famiglia.

Il mercato del lavoro nel 2012

Var. % medie annue

	2008	2009	2010	2011	Stime REF Ricerche	
					2012	
Pil	-1.2	-5.5	1.8	0.5	-1.5	Ip ottimista
					-1.9	Base
					-2.3	Ip sfavorevole
Unità di lavoro	-0.4	-2.9	-0.9	0.1	-1.0	Ip ottimista
					-1.5	Base
					-2.0	Ip sfavorevole
Occupati	0.8	-1.5	-0.7	0.3	0.4	Ip ottimista
					0.0	Base
					-0.6	Ip sfavorevole
Tasso di disoccupazione	6.8	7.8	8.4	8.4	9.8	Ip ottimista
					10.2	Base
					10.7	Ip sfavorevole
<i>Var. assolute, medie annue, in migliaia</i>						
Unità di lavoro	-88	-711	-215	23	-246	Ip ottimista
					-353	Base
					-477	Ip sfavorevole
Occupati	176	-361	-152	76	96	Ip ottimista
					-8	Base
					-128	Ip sfavorevole
Disoccupati	179	249	152	20	396	Ip ottimista
					499	Base
					620	Ip sfavorevole

Fonte: elaborazioni e stime REF Ricerche su dati Istat

Gli andamenti territoriali

Sulla base delle ipotesi dello "scenario base"

	2008	2009	2010	2011	Stime REF Ricerche 2012
Forze di lavoro	1.4	-0.4	0.0	0.4	2.0
Pop. età lavorativa	0.6	0.6	0.4	0.3	0.0
<i>- livelli</i>					
Tasso di attività*					
Italia	64.1	63.4	63.2	63.2	64.5
Nord	71.0	70.6	70.4	70.4	71.5
Centro	68.1	68.0	67.8	67.5	68.6
Mezzogiorno	53.1	51.6	51.3	51.6	53.2
Tasso di disoccupazione*					
Italia	6.8	7.8	8.4	8.4	10.2
Nord	3.9	5.3	5.9	5.8	7.2
Centro	6.2	7.2	7.6	7.6	9.2
Mezzogiorno	12.0	12.6	13.4	13.7	16.3
<i>- Var. %</i>					
Occupati					
Italia	0.7	-1.5	-0.7	0.3	0.0
Nord	1.2	-1.2	-0.5	0.5	0.0
Centro	1.3	-0.3	0.0	-0.1	0.0
Mezzogiorno	-0.5	-3.0	-1.4	0.3	-0.1
Disoccupati					
Italia	11.8	14.6	7.8	1.0	23.6
Nord	12.7	36.2	11.4	-1.7	26.5
Centro	19.3	16.5	5.2	0.5	22.5
Mezzogiorno	8.8	1.4	6.2	3.2	21.9

*15-64 anni; destagionalizzati

Fonte: elaborazioni e stime REF Ricerche su dati Istat

Le differenze di genere

Sulla base delle ipotesi dello "scenario base"

	2008	2009	2010	2011	Stime REF Ricerche 2012
<i>- Var. %</i>					
Forze di lavoro					
Maschi	0.7	-0.6	-0.3	-0.1	1.5
Femmine	2.6	-0.2	0.4	1.1	2.6
Occupati					
Maschi	0.0	-1.9	-1.1	-0.2	-0.4
Femmine	1.8	-1.0	0.0	1.1	0.5
Disoccupati					
Maschi	14.7	21.2	10.9	0.6	24.7
Femmine	11.7	7.8	4.5	1.4	22.1
<i>- livello</i>					
Tasso di disoccupazione*					
Maschi	5.6	6.8	7.5	7.6	9.3
Femmine	8.6	9.3	9.6	9.7	11.5

*15-64 anni; destagionalizzati

Fonte: elaborazioni e stime REF Ricerche su dati Istat

L'aspetto problematico delle tendenze in corso è però rappresentato dal fatto che in una fase di recessione, come quella che si sta configurando, il maggior numero di ingressi sul mercato appare destinato ad ingrossare le fila della disoccupazione, più che quelle dell'occupazione.

7. I lavoratori anziani: tendenze, riforme e necessità di policy

L'Italia è ai primi posti nel mondo per l'intensità e la velocità con cui si sta manifestando il processo di invecchiamento della popolazione; peraltro, le nuove proiezioni demografiche dell'Istat indicano che questa tendenza continuerà. L'invecchiamento è guidato dai tassi di fecondità relativamente

bassi (attorno a 1.6 figli per donna nel periodo di previsione) e da un'elevata speranza di vita. L'età media della popolazione dovrebbe crescere dagli attuali 43.5 anni ai 49.8 del 2065, e dovrebbe cambiare notevolmente il peso delle diverse classi di età. In particolare, ponendo come limiti dell'età lavorativa i 20 e i 70 anni – dal momento che negli anni

a venire la vita lavorativa tenderà progressivamente ad allungarsi per via delle riforme pensionistiche attuate in questi ultimi anni - si ha che tra il 2011 e il 2065 si dovrebbe ridurre di un paio di punti percentuali il peso dei giovani e di quasi dieci quello degli adulti, mentre la percentuale di anziani passerebbe dal 15.3 al 26.8 per cento della popolazione. Più di una persona su quattro, sul totale della popolazione, avrebbe così più di 70 anni e il rapporto di dipendenza totale (calcolato rapportando il totale dei giovani e dei molto anziani, ovvero delle persone improduttive a causa della loro età, sulla popolazione potenzialmente produttiva, ovvero in età da lavoro) passerebbe dal 51.8 attuale al 78.3 per cento. In termini assoluti queste tendenze implicano che, nonostante la robusta immigrazione prevista, nel prossimo cinquantennio la popolazione in età lavorativa dovrebbe conoscere una perdita complessiva di 5.5 milioni di unità, mentre i giovani calerebbero di 900 mila, e gli anziani aumenterebbero di 7.1 milioni.

Prendendo in considerazione il medio termine, ovvero le evoluzioni demografiche comprese tra il 2011 e il 2020, si osserva che la popolazione potenzialmente attiva tra i 20 e i 70 anni scenderà dal 67 al 65.9 per cento della popolazione totale, subendo quindi una perdita che si concentrerà tutta sotto i 45 anni, mentre la fascia dai 45 ai 70 anni aumenterà di circa 2.5 milioni di persone. La marcata trasformazione della struttura per età della popolazione comporterà nel tempo un importante effetto sui rapporti intergenerazionali, determinando uno squilibrio tra il peso delle classi di età economicamente produttive e quelle improduttive.

Per misurare tali squilibri si fa in genere riferimento ad alcuni indicatori; tra questi c'è l'indice di dipendenza degli anziani, che si ottiene confrontando la dimensione della popolazione oltre i 65 anni con quella tra i 15 e i 64 anni. Tale indicatore, che oggi è pari a 31 individui di 65 anni e più ogni 100 di età compresa tra i 15 e i 64 anni, salirà al 35.2 per cento nel 2020. Negli anni successivi si dovrebbe verificare un'ulteriore fase di accelerazione fino al 55 per cento entro il 2040; è in questo periodo, tra l'altro, che migrano dalla popolazione in età attiva, trasferendosi in quella anziana, le numerose generazioni del baby boom, ossia i nati tra gli anni '50 e l'inizio degli anni '70. Infine, una terza fase è quella in cui si raggiungerebbe, per prevalente effetto inerziale, un massimo del 61 per cento (nel 2055) e che, via via che le generazioni baby-boomers giungeranno a naturale estinzione, vedrebbe l'indice di dipendenza degli anziani avviarsi verso una lenta discesa, fino al livello del 59.7 per cento entro il 2065.

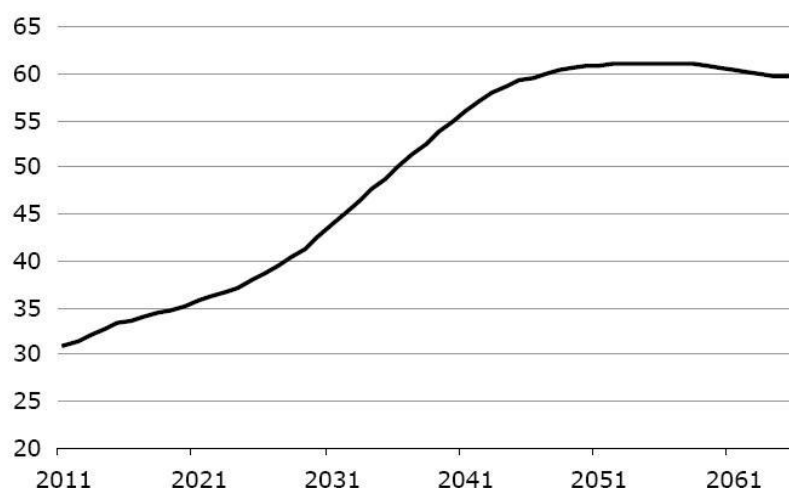
Alcuni indicatori della struttura demografica italiana secondo le nuove previsioni Istat al 2065

	2001	2015	2020	2030	2040	2065
<i>Peso % sulla popolazione</i>						
Giovani (0-14 anni)	14.0%	14.0%	13.6%	12.6%	12.5%	12.7%
Età lavorativa (15-64 anni)	65.7%	64.6%	63.9%	61.3%	56.5%	54.7%
Anziani (65 anni e oltre)	20.3%	21.5%	22.5%	26.1%	31.1%	32.6%
Popolazione totale (milioni)						
Età media (anni)	43.5	44.2	45.2	47	48.5	49.7
Indice di vecchiaia*						
Indice di dipendenza - anziani**	30.9	33.3	35.2	42.6	55	59.7
Indice di dipendenza totale	52.3	54.9	56.4	63.2	77.1	82.8
Pop. potenzialmente produttiva (20-75 anni) in %						
Indice di ricambio***	71.9%	71.4%	71.0%	70.3%	68.2%	63.2%
Indice di ricambio***						
	81.9%	86.5%	77.3%	65.2%	67.3%	78.3%

* Pop. anziana/ pop. giovane
 **Pop. anziana/ pop. in età lavorativa
 *** coorte in ingresso (20-24 anni)/ coorte in uscita (60-64 anni) nella pop. potenzialmente produttiva

Fonte: elaborazioni REF Ricerche su dati scenario centrale ISTAT

Indice di dipendenza anziani in Italia, scenario centrale



Rapporto % tra le persone di 65 anni e più e le persone in età 15-64 anni; Fonte: Elaborazioni REF Ricerche su dati scenario centrale ISTAT

Date queste tendenze demografiche, il tentativo di aumentare gradualmente i tassi di attività e di occupazione riveste un ruolo fondamentale nel compensare parte degli effetti negativi derivanti dall'invecchiamento e dalla contrazione della popolazione potenzialmente produttiva. La partecipazione delle persone di età più avanzata, nonostante sia aumentata negli ultimi anni, è però ancora su livelli modesti nel nostro Paese. Il ritardo dell'Italia emerge in particolare dal confronto con gli altri paesi europei. Secondo i dati Eurostat, il tasso di attività nella classe di età tra i 55 e i 64 anni è attualmente pari al 51 per cento a livello europeo; rispetto a tale livello invece in Italia si osserva uno dei più bassi tassi di partecipazione delle persone di età più avanzata (pari al 39.3 per cento nel terzo trimestre 2011). La partecipazione al mercato del lavoro è particolarmente bassa soprattutto tra le donne anziane, per le quali il tasso di attività è in Italia del 28.9 per cento mentre a livello europeo è del 43 per cento. Anche i tassi di occupazione risultano modesti se posti a confronto con la media europea (38 per cento e 47.7 per cento rispettivamente, con uno scarto

quindi a sfavore dell'Italia di quasi 10 punti percentuali, che per la componente femminile è ancora più ampio e pari a 12 punti percentuali). Esiste quindi un evidente problema di sottoutilizzo dei lavoratori anziani in Italia. Sul basso tasso di occupazione osservato nella classe di età più avanzata pesano, nel nostro paese, fattori di domanda come di offerta. Inoltre, il maggior costo del lavoro scoraggia l'assunzione di lavoratori maturi, considerando non solo i legami tra retribuzioni e anzianità, ma anche l'esistenza di agevolazioni e incentivi fiscali a favore dell'assunzione di lavoratori più giovani.

Principali indicatori del mercato del lavoro per le persone di età compresa tra i 50-64 anni

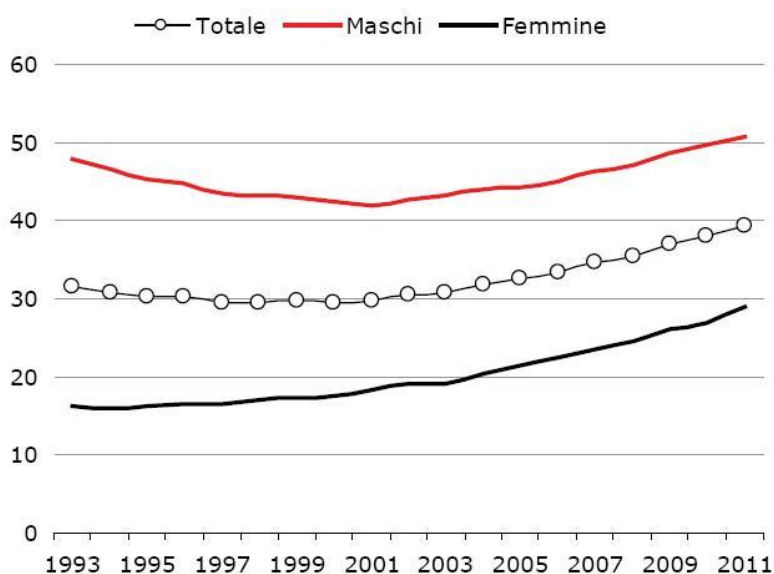
II trimestre 2011

	Totale			Maschi			Femmine		
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione
Belgio	54.5	51.6	9.3	62.0	58.9	7.9	46.9	44.4	11.8
Danimarca	71.5	67.6	n.d.	75.6	71.0	n.d.	67.4	64.2	n.d.
Germania	72.5	68.5	9.4	78.8	74.4	10.0	66.4	62.7	n.d.
Irlanda	62.7	56.3	17.8	72.1	63.5	n.d.	53.3	49.1	n.d.
Grecia	53.7	48.2	n.d.	68.5	61.5	n.d.	39.3	35.3	n.d.
Spagna	62.4	52.6	29.3	73.1	61.8	30.5	52.2	43.9	27.5
Francia	58.8	55.0	5.0	62.5	58.6	n.d.	55.4	51.7	n.d.
<i>Italia</i>	<i>51.7</i>	<i>49.8</i>	<i>9.5</i>	<i>64.3</i>	<i>62.0</i>	<i>n.d.</i>	<i>39.7</i>	<i>38.3</i>	<i>9.5</i>
Olanda	67.4	64.9	n.d.	76.5	73.6	n.d.	58.3	56.2	n.d.
Austria	58.7	57.3	n.d.	66.9	65.2	n.d.	50.8	49.7	n.d.
Polonia	52.7	49.0	n.d.	62.3	57.9	n.d.	44.2	41.1	n.d.
Portogallo	63.1	56.2	n.d.	71.4	63.1	n.d.	55.4	49.8	n.d.
Svezia	80.9	77.4	n.d.	84.3	80.3	n.d.	77.4	74.5	n.d.
UK	68.4	65.1	6.5	75.0	70.6	n.d.	62.0	59.8	n.d.
Norvegia	75.8	74.8	n.d.	79.2	78.3	n.d.	72.3	71.3	n.d.
Svizzera	78.4	76.4	4.7	86.7	84.6	4.7	70.0	67.9	4.6
EU27	61.9	57.8	10.5	69.8	65.0	11.2	54.4	50.9	9.7

Fonte: dati Eurostat

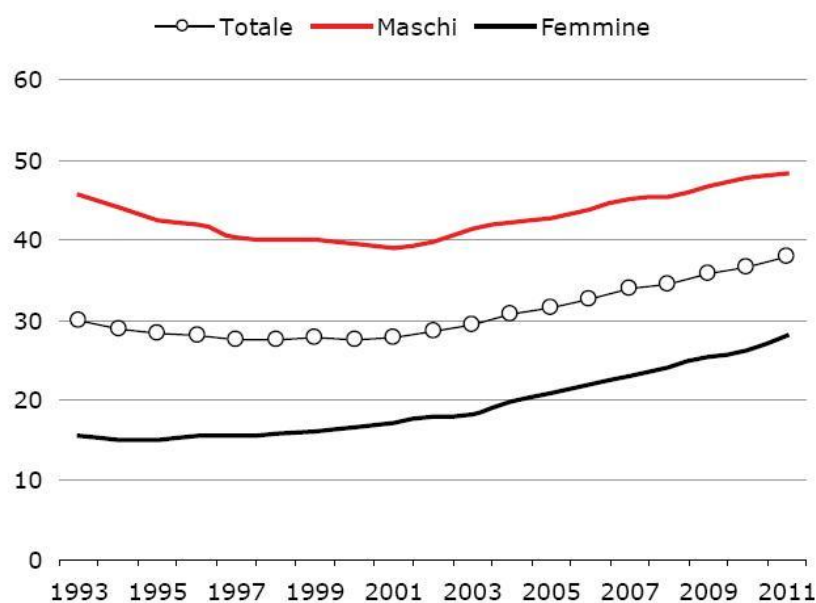
Bisogna anche considerare che in Italia negli ultimi anni i tassi di attività e di occupazione dei lavoratori più anziani (tra i 55 e i 64 anni) hanno avuto un andamento crescente, per effetto delle riforme del sistema pensionistico che si sono susseguite e dell'aumento del livello di istruzione, che ha ritardato l'ingresso nella forza lavoro e conseguentemente anche il pensionamento. Le coorti che negli ultimi anni si sono trovate in prossimità della classe d'età in cui è frequente l'uscita dal lavoro sono entrate più tardi nel mercato del lavoro rispetto alle precedenti perché il loro periodo di formazione è durato di più. Si tratta difatti delle coorti interessate per prime dalla scolarizzazione di massa, e quindi caratterizzate da un'istruzione più elevata. Hanno pertanto accumulato un minor numero di anni di contribuzione e, dato che nel frattempo si è verificato un restringimento dei criteri di accesso al pensionamento, tendono a restare più a lungo attive.

Persone tra i 55 e i 64 anni. Evoluzione del tasso di attività



Fonte: Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Persone tra i 55 e i 64 anni. Evoluzione del tasso di occupazione



Fonte: Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Quanto detto risulta particolarmente evidente se si analizza l'evoluzione del tasso di attività negli ultimi anni in corrispondenza delle diverse età, in particolare focalizzando l'attenzione sulla fascia che va dai 45 ai 75 anni. Gli incrementi più rilevanti del tasso di partecipazione si osservano tra i 53 e i 60 anni. Il tasso di attività dei sessantenni è ad esempio passato dal 25.2 per cento del 2004 al 29.4 per cento nel 2010, e poi è salito ancora al 33.3 per cento nel 2011 (terzo trimestre). Inoltre, mentre nel 2004 i tassi di attività iniziavano a scendere sotto il 50 per cento a partire dai 56 anni, nel 2011 ciò si osserva dai 59 anni in su: si è quindi avuto uno spostamento in avanti dell'età in cui la maggior parte delle persone tende ad uscire dalle forze lavoro, perché ha presumibilmente raggiunto i

requisiti per accedere al pensionamento. A partire dai 63 anni i guadagni in termini di tasso di attività sono invece pressoché nulli, almeno fino a questo momento, dato che la nuova riforma Monti-Fornero mira fondamentalmente ad un ulteriore allungamento della vita attiva per le classi di età più avanzate.

Al pari degli attivi, anche il numero di occupati anziani è molto cresciuto negli ultimi anni in Italia. Gli occupati tra i 55 e i 64 anni sono aumentati dal 2004 al 2010 del 27.3 per cento rispetto a una crescita dell'occupazione complessiva soltanto del 2.1 per cento nello stesso periodo. Nei sei anni l'incremento medio percentuale degli occupati "over 55" è stato del 3.8 annuo contro lo 0.4 per cento del dato più generale. Occorre peraltro notare che l'aumento è sempre stato elevato, anche negli anni in cui l'occupazione complessiva è risultata in contrazione; nel terzo trimestre 2011 l'incremento è stato del 5.5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2010. L'incidenza degli occupati tra i 55 e i 64 anni rispetto al totale è così passata dal 9.4 per cento del 2004 all'12.4 per cento del 2011, e il loro peso è destinato ad aumentare anche nei prossimi anni con ritmo accelerato.

7.3 Gli effetti potenziali della riforma. Una simulazione al 2020

Nel corso dell'ultimo decennio in Italia si è assistito ad un cambiamento importante nella partecipazione al mercato del lavoro da parte dei lavoratori di età matura. Se durante gli anni ottanta e novanta il tasso di partecipazione era andato calando per la classe d'età compresa tra i 55 e i 64 anni, a fronte di un andamento invece stabile nella media europea, con il primo decennio degli anni duemila si è registrata un'inversione di tendenza. La caduta dell'occupazione delle persone in età matura registrata negli anni ottanta e novanta era da ricondurre principalmente al progressivo anticipo del pensionamento consentito dalle regole più favorevoli introdotte nei decenni precedenti, quando gli elevati tassi di sviluppo avevano consentito di creare condizioni più favorevoli (ad esempio, introducendo le pensioni di anzianità, ovvero il criterio degli anni di contribuzione indipendente dall'età anagrafica per accedere al pensionamento, oppure utilizzando il sistema pensionistico per finanziare interventi di tipo assistenziale). Il deterioramento degli equilibri del sistema a partire dagli anni ottanta, a causa dell'elevata disoccupazione osservata nel decennio e quindi del ridotto flusso di contributi, e la prospettiva di crescenti pressioni sul fronte delle uscite per effetto del progressivo invecchiamento della popolazione hanno portato, nel corso degli anni novanta, ad adottare alcune riforme strutturali del sistema previdenziale.

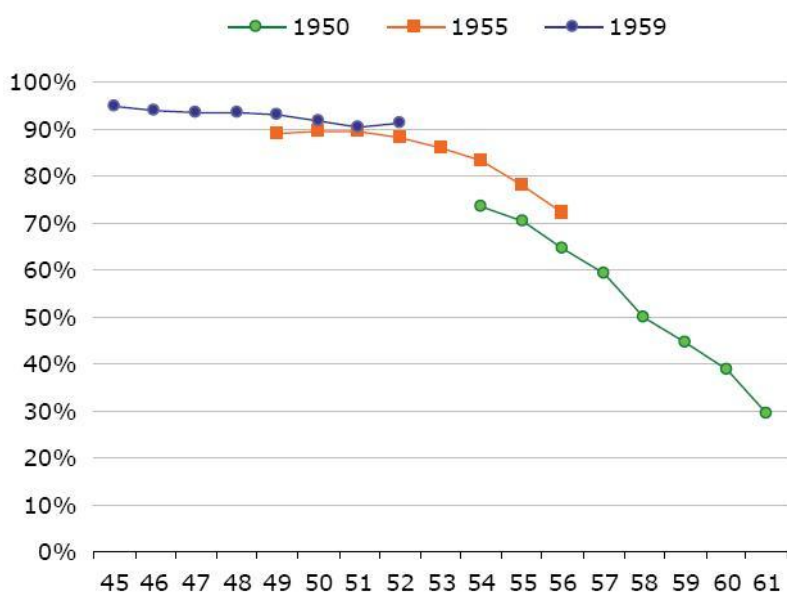
Le riforme degli anni novanta hanno di fatto condotto ad un innalzamento dell'età di pensionamento. La riforma Amato del 1992 ha aumentato sia l'età pensionabile (per l'accesso alla pensione di vecchiaia) che il requisito contributivo minimo per accedere alle pensioni di anzianità. La riforma Dini del 1995 ha modificato notevolmente il sistema, perlomeno per i lavoratori più giovani, introducendo il metodo contributivo al posto di quello retributivo per il calcolo del beneficio pensionistico, rendendo flessibile l'età di pensionamento, ma legando l'importo della pensione agli anni di contribuzione (e quindi incentivando a posticipare il pensionamento). Ne è conseguito che negli anni successivi si è osservata un'inversione di tendenza, con un progressivo incremento dell'età di pensionamento di fatto, che si è riflessa sull'aumento del tasso di occupazione nelle classi di età più mature. Considerando la classe tra i 55 e i 64 anni, nel 2001 risultava occupata poco più di una persona su quattro (il 26.9 per cento) tra le persone di tale età; nel 2010 il tasso medio è salito al 36.6 per cento, con un incremento di quasi dieci punti in un decennio. L'incremento si è concentrato in particolare sulla classe d'età più giovane, ovvero quella tra i 55 e i 59 anni, il cui tasso di

occupazione è cresciuto di quasi 17 punti percentuali in meno di un decennio, passando dal 36.2 di inizio anni duemila al 52.7 del 2010.

Tale incremento riflette il restringimento dei criteri di accesso alle pensioni di anzianità oltre a mutamenti sociali sottostanti. Difatti, le coorti che via via si sono susseguite sono caratterizzate da livelli medi di istruzione più elevati rispetto a quelle che le hanno precedute. I sessantenni del 2010 sono difatti i nati all'inizio degli anni cinquanta, che hanno beneficiato del processo di crescente scolarizzazione del dopoguerra; pertanto, in media sono entrati più tardi nel mercato del lavoro, e quindi hanno maturato più tardi i requisiti per accedere alle pensioni di anzianità rispetto alle coorti che li hanno preceduti. La maggiore scolarizzazione, inoltre, consentendo l'accesso a lavori mediamente più qualificati e meno usuranti, si associa anche ad una maggiore propensione a restare più a lungo al lavoro. Un altro cambiamento sociale rilevante, che impatta sull'aumento del tasso di occupazione medio, è dato dalla crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro; su questo aspetto ci sono degli effetti generazionali non trascurabili: le coorti passate erano caratterizzate da una bassa partecipazione femminile, soprattutto alle età più mature, e questo tendeva ad abbassare il livello medio dei tassi di partecipazione e di occupazione; le coorti più recentemente entrate nella classe d'età 55-64 anni includono generazioni di donne mediamente più attive, e questo si riflette su un maggior tasso di partecipazione e di occupazione complessivo.

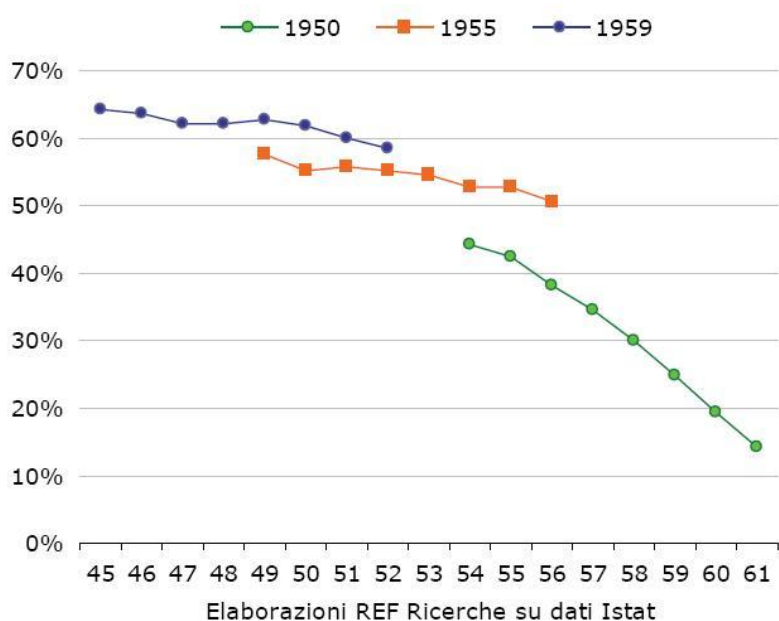
Le tendenze osservate nel recente passato costituiscono la base di partenza per la costruzione degli scenari da qui al 2020. Per una valutazione degli effetti dell'ultima riforma in termini di mancati pensionati (e quindi di potenziali attivi e potenziali occupati) è necessario difatti confrontare i risultati con lo stock di attivi e occupati che si sarebbero avuti al netto della riforma. Sebbene parte dell'incremento della propensione alla partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori più anziani derivi dalle passate riforme, i cui effetti si possono presumere essere in progressivo attenuazione, non si possono trascurare gli altri fattori che hanno determinato la tendenza crescente recente, come la scolarizzazione e la maggiore partecipazione femminile nelle nuove generazioni.

Tassi storici di attività per età - uomini



Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat

Tassi storici di attività per età - donne



Il quadro tendenziale è stato costruito, pertanto, ipotizzando che la tendenza crescente osservata per i tassi di attività e di occupazione delle coorti anziane si sarebbe protratta anche nei prossimi anni. Per fare ciò si è partiti dall'analisi dei profili per età dei tassi di attività e di occupazione per diverse coorti; sono stati utilizzati i microdati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (Rcfl) dell'Istat; sono state considerate le coorti nate tra il 1945 e il 1959. Le prime coorti sono quelle che nel corso degli ultimi anni sono state in transizione tra il mercato del lavoro e la pensione, mentre le coorti nate negli anni cinquanta (e in particolare, quelle nate nella seconda metà del decennio) sono quelle che questa transizione la sperimenteranno nei prossimi anni e che da novembre 2011 hanno subito un drastico mutamento nelle aspettative sui diritti pensionistici.

Come si può vedere dai due grafi ci, i profili dei tassi di attività per età delle diverse coorti sono incompleti; d'altra parte le osservazioni puntuali di cui si dispone vanno dal 2004 al 2011, e quindi per ogni coorte si ha solo una finestra di 8 anni in cui si è osservato il profilo dell'attività. I profili per le coorti maschili tendono a sovrapporsi, soprattutto sugli estremi, mentre si discostano nella fascia centrale (tra i 53 e i 59 anni); se infatti prima dei 50 anni i tassi di attività maschili erano elevati anche per le coorti più anziane, è nella fascia intermedia che si sono concentrati gli effetti delle passate riforme pensionistiche e il mutamento nei comportamenti. I profili per le coorti femminili, pur avendo un andamento simile, sono invece molto discostati come livelli: è evidente in questo caso l'effetto generazionale (le coorti più giovani sono quelle caratterizzate da una maggior partecipazione femminile).

Dai profili per ciascuna coorte (ad esempio, i nati nel 1955) si passa poi ai profili storici dei tassi di attività per ciascuna età (ad esempio le donne che hanno 61 anni e così per tutte le età che sono rilevanti per la riforma). Dovendo fare delle ipotesi sul profilo in prospettiva per il prossimo decennio è necessario partire pertanto da quanto osservato nel recente passato. La proiezione dei tassi di attività per ogni coorte in esame (ci si è concentrati qui su quelle nate tra il 1950 e il 1959) è stata fatta tenendo conto dei livelli dei tassi di attività nel 2010-2011, ovvero delle ultime osservazioni disponibili; questo perché in queste classi di età è improbabile un rientro nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività, e quindi il profilo per età dell'attività tende ad essere decrescente. Partendo pertanto dai livelli nel 2011, il profilo decrescente per ogni coorte è dato dai tassi di attività

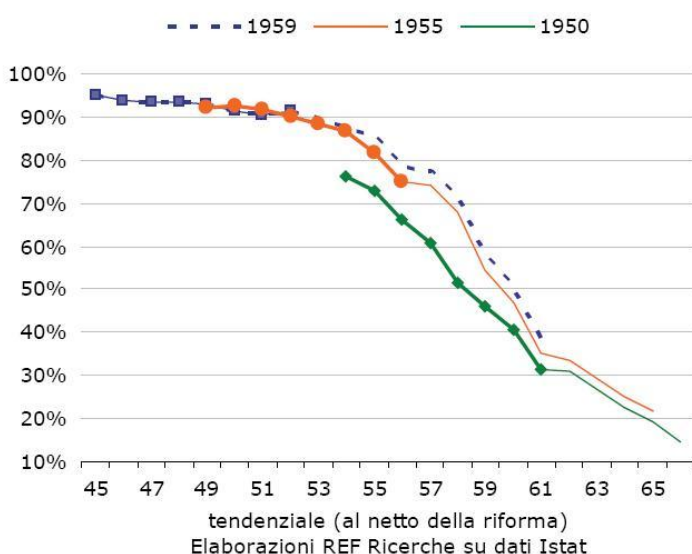
e di occupazione calcolati per ogni età. In altre parole, si è supposto che, al netto delle ultime riforme, il tasso di attività e di occupazione per ogni singola età tra il 2012 e il 2020 seguisse un profilo tendenziale pari a quello mediamente osservato nel periodo 2004-2011 per le stesse fasce d'età.

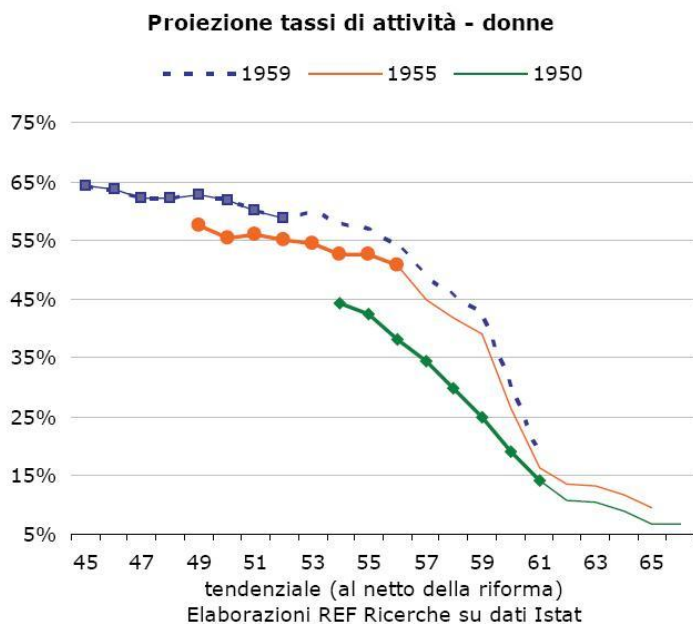
Passando dalle età alle coorti, si presume che prosegua il trend di incremento del tasso di attività che è stato osservato nel periodo 2004- 2011. In questo lasso di tempo i tassi di attività e di occupazione sono risultati mediamente crescenti tra le coorti per le età dopo i 50 anni; in altre parole, sebbene il profilo per ogni coorte abbia un andamento decrescente (dato che, progressivamente, un certo numero di persone appartenenti a tale coorte si ritira all'aumentare dell'età), tale profilo tende ad essere lievemente meno inclinato di quanto non lo fosse per le coorti precedenti, o comunque su un livello lievemente superiore.

Sulla base di queste ipotesi, l'andamento tendenziale dei tassi di attività è quello rappresentato nei due grafici ci allegati. Come si può vedere, i guadagni ulteriori in termini di tasso di attività, al netto della riforma, si concentrano tra i 55 e i 60 anni e sono particolarmente marcati per le donne, per le quali è maggiore l'effetto generazionale legato ai mutamenti sociali.

Utilizzando lo scenario centrale delle proiezioni demografiche pubblicate dall'Istat, e applicando ad ogni coorte il proprio tasso di attività risultato dalla proiezione, si ottengono le principali grandezze del mercato del lavoro. Nel 2011 le forze di lavoro di età compresa tra i 55 e i 64 anni contavano quasi 3 milioni di persone (2.96 milioni); nel 2020, sulla base dell'andamento tendenziale, risulterebbero pari a oltre 4 milioni di persone (4.01 milioni), con un aumento complessivo di più di un milione di attivi. Tale incremento è frutto sia dell'aumento meramente tendenziale del tasso di attività, che per questa classe di età passerebbe dal 39.2 al 46.6 per cento, che della crescita demografica. Le coorti che stanno entrando nella classe d'età in esame sono difatti quelle nate negli anni cinquanta, ovvero durante il baby boom, mentre quelle che ne stanno uscendo sono quelle nate nell'immediato dopoguerra; pertanto la popolazione tra i 55 e i 64 anni aumenterà tra il 2011 e il 2020 di oltre un milione di persone. A questo si aggiunge il mutamento tendenziale dei comportamenti, che si traduce nell'incremento del tasso di attività. Cambierà anche la composizione per età delle forze lavoro complessive, la cui età media aumenterebbe ulteriormente.

Proiezione tassi di attività - uomini



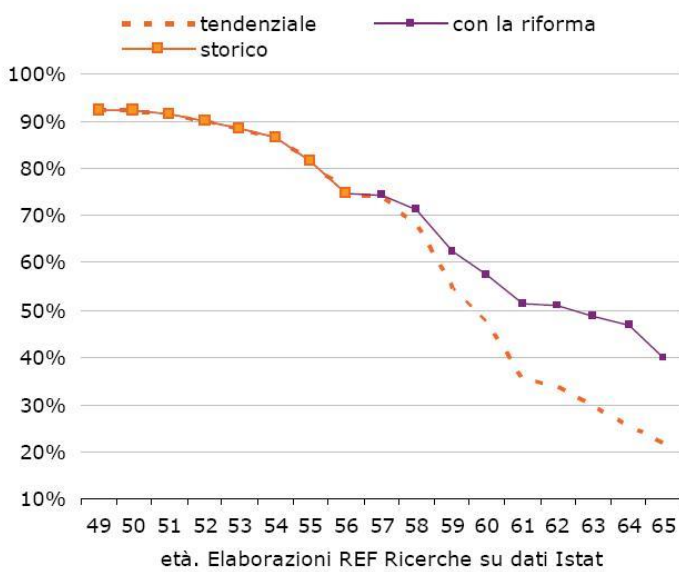


Considerando la classe 57-66 anni, che è quella oggetto della simulazione (dato che è quella su cui si concentrano gli effetti della riforma), l'andamento tendenziale si traduce in un incremento di circa 877mila attivi in più rispetto al 2011, con le forze di lavoro che passano da poco più di 2 milioni di persone a 2.9 milioni in nove anni. Un terzo di tale incremento è dato dalla mera crescita demografica di questa classe d'età (in cui stanno entrando le coorti dei baby-boomers); se il tasso di attività complessivo restasse difatti sui livelli del 2011, ovvero senza l'incremento tendenziale dato dai mutamenti sociali sottostanti, la crescita nel periodo 2011-2020 delle forze lavoro nella classe 57-66 anni sarebbe comunque di oltre 343mila persone, di cui oltre la metà stranieri.

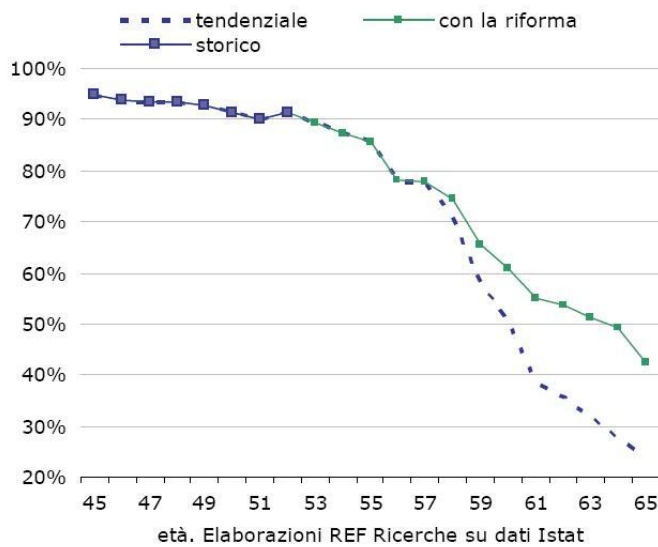
Come si è anticipato, poiché la riforma interessa soprattutto coloro che si apprestavano ad andare in pensione e dato che sono stati alzati i requisiti minimi per la pensione d'anzianità e l'età minima per accedere alla pensione di vecchiaia è stata portata a 66 anni (per gli uomini già dal 2012 e per le donne dal 2018) è opportuno concentrare l'analisi sulla classe 57-66 anni. Nello scenario tendenziale l'incremento, tra il 2011 e il 2020, dell'offerta di lavoro per questa classe d'età è pari a 877mila persone grazie anche alla crescita del tasso di attività, che prosegue lungo i trend precedenti e sale dal 28.7 al 36 per cento.

Lo scenario tendenziale, però, serve come base di riferimento per valutare gli effetti delle riforme introdotte. Come noto, il restringimento dei criteri per il pensionamento è valido sin dal 2012; di conseguenza, il trend seguito dai tassi di attività va modificato per tenere in considerazione gli effetti della riforma. L'innalzamento dei requisiti in termini di età e di anni di contribuzione per accedere alla pensione si traduce in una riduzione del numero di persone che, soprattutto nelle classi di età meno anziane, possono ritirarsi. In altre parole, il profilo decrescente dell'attività al crescere dell'età potrebbe essere modificato per le coorti che da subito risultano interessate dalla riforma (qui stiamo osservando in particolare quelle nate tra il 1950 e il 1959). La tendenza cedente del profilo dell'attività potrebbe risultare, se non piatta (dato che alcune uscite dal mercato del lavoro possono essere per altri motivi, diversi dal pensionamento), perlomeno meno inclinata.

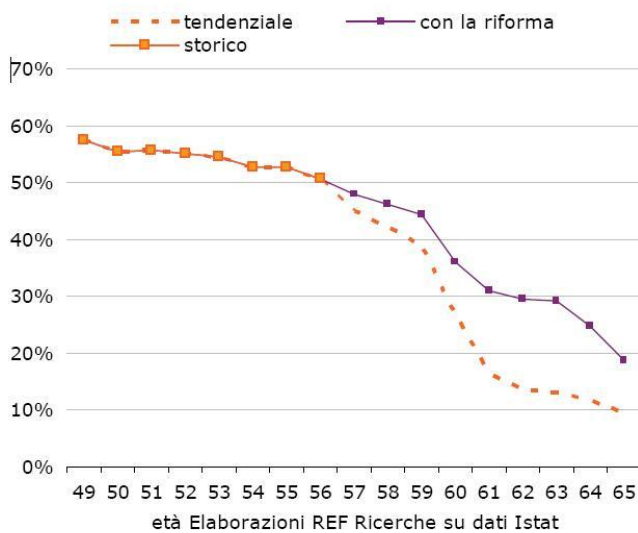
Proiezione tassi di attività - uomini 1955

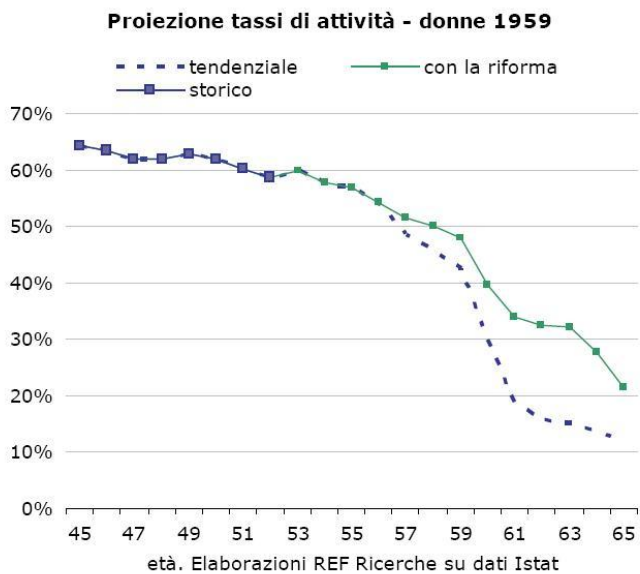


Proiezione tassi di attivit  - uomini 1959



Proiezione tassi di attivit  - donne 1955





Nello scenario di proiezione si tiene conto degli effetti sui tassi di attiv  delle coorti in esame del restringimento delle possibilit  di uscita verso il pensionamento; si presume pertanto che i lavoratori per i quali l'uscita venga ritardata, restino attivi.

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.

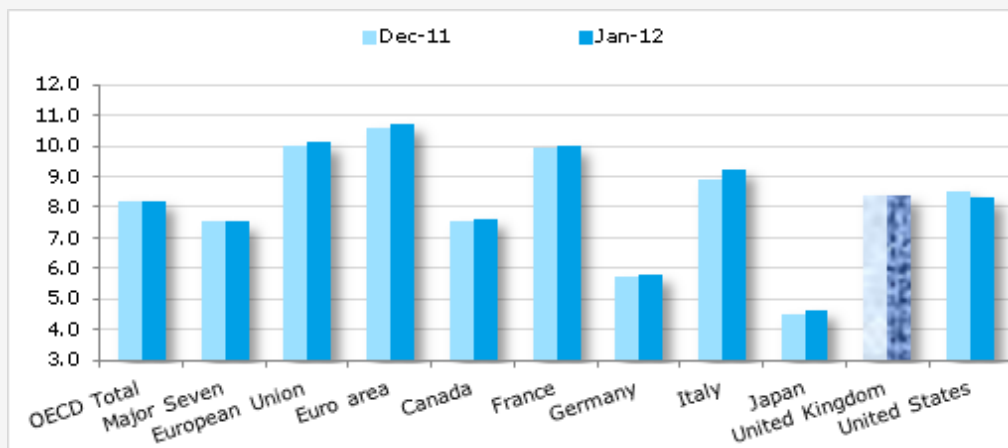
In gennaio nell'area Euro il tasso di disoccupazione è salito al 10,7% che, a seguito di continui incrementi dal giugno 2011, è oggi un record dall'inizio della crisi finanziaria globale. All'interno dell'area Euro il tasso di disoccupazione è sceso in Austria (al 4,0%) e nella Repubblica slovacca (al 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

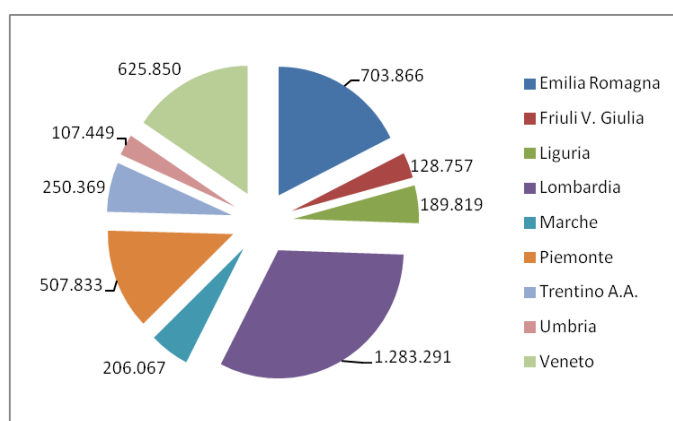
Rielaborazione tratta da uno studio del Corriere della Sera
1-2 aprile 2012

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 Consiglieria 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 «sitate 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 giudiziari, 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, allorché 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 ordinatorio) 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 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 certo 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

27 giugno 2012

La riforma del mercato del lavoro è legge

Il Parlamento ha oggi definitivamente approvato il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro. Si tratta di una riforma lungamente attesa dal Paese, fortemente auspicata dall'Europa e ampiamente discussa con le Parti Sociali, che si propone di realizzare un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico. Nell'ambito delle misure volte ad incrementare l'occupazione, la riforma prevede, in particolare, una serie di incentivi per accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analizziamo, di seguito, le disposizioni introdotte in materia di tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco e di sostegno alla genitorialità.

Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco

I **commi 16-23 dell'articolo 4 del disegno di legge approvato** modificano la disciplina sulla **preventiva convalida delle dimissioni** presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore in alcune circostanze, con l'obiettivo di **contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco**.

Il **comma 16** sostituisce il comma 4 dell'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, che prevede la preventiva convalida, da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, delle dimissioni volontarie presentate nel periodo di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino (nonché di accoglienza del minore adottato o in affidamento).

Il **comma 16** in esame, in particolare:

- estende (da uno) ai **primi tre anni di vita del bambino** la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie;
- estende (da uno) ai **primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento** la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie (specificando che in caso di adozione internazionale i tre anni decorrono dal momento della comunicazione della proposta d'incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento);
- nei casi sopra indicati, estende l'istituto della convalida anche al caso di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**;
- nei casi sopra indicati, specifica che **la convalida costituisce condizione sospensiva** per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro (la normativa vigente già la pone come condizione, ma senza specificarne la natura sospensiva).

I **commi 17 e 18** prevedono **modalità alternative di convalida** (rispetto a quelle di cui al comma 1), al rispetto delle quali viene subordinata l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto:

- fuori dalle ipotesi descritte al comma 16, l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla **convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva (comma 17)**;
- in alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla **sottoscrizione di apposita dichiarazione** apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 264/1949. Si rinvia, quindi, a un decreto ministeriale di natura non regolamentare per l'individuazione di ulteriori modalità

semplificate di accertamento della veridicità della data e della autenticità della dichiarazione del lavoratore, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie (**comma 18**);

Il **comma 19** prevede che, laddove non si proceda alla convalida di cui al comma 17 o alla sottoscrizione di cui al comma 18, il **rapporto di lavoro si intende risolto**, per il verificarsi della **condizione sospensiva**, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderiscano, entro il **termine di sette giorni dalla ricezione**:

- all'invito a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva;
- all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta;
- all'effettuazione della revoca di cui al successivo comma 21.

Il **comma 20** precisa che la comunicazione contenente l'invito, cui allegare copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando **recapitata al domicilio** della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o comunicato al datore di lavoro, ovvero **consegnata** alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Il **comma 21** prevede nel **termine dei sette giorni dalla ricezione** (di cui al comma 19), sovrapponibili al periodo di preavviso lavorato, la lavoratrice o il lavoratore hanno **facoltà di revocare le dimissioni** e la risoluzione consensuale, **offrendo le proprie prestazioni** al datore di lavoro. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non si sia svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

Il comma **22** prevede l'**inefficacia delle dimissioni** qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il **datore di lavoro non trasmette** alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il **termine di trenta giorni** dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale.

Infine, il **comma 23** reca una **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 ad euro 30.000** nelle ipotesi in cui il **datore di lavoro abusi** del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto costituisca reato. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro, con applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 689/1981.

Sostegno alla genitorialità

I **commi 24-26 del disegno di legge approvato** prevedono **due misure sperimentali**, in materia di maternità e paternità, per gli **anni 2013-2015**, con l'obiettivo di dare sostegno alla 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**".

Il **comma 24, lettera a)**, prevede una prima misura sperimentale consistente nell'**obbligo** per il **padre lavoratore dipendente**, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di **astenersi dal lavoro** per un periodo di **un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori **due giorni**, anche continuativi, **previo accordo con la madre e in sua sostituzione** in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:

- **un'indennità** giornaliera a carico **dell'INPS pari al 100 per cento** della retribuzione per il periodo di **due giorni goduto in sostituzione della madre**;
- **un'indennità pari al 100 per cento** della retribuzione per il **giorno di astensione obbligatorio** sopra indicato.

Il padre lavoratore deve dare preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni.

Il **comma 24, lettera b)**, prevede una seconda misura sperimentale, consistente nella corresponsione di **voucher** alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di baby-sitting ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale.

Il **comma 25** prevede che la definizione dei criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali sopra descritte, nonché del numero e dell'importo dei voucher, tenendo conto anche **dell'ISEE (della situazione economica equivalente)** del nucleo familiare di appartenenza, sia rimessa ad un decreto ministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge in esame.

Il **comma 26**, infine, prevede che il decreto sopra citato determini, per il numero e l'importo dei voucher, la quota di risorse del Fondo di cui all'articolo 24, comma 27 del D.L. 201/2011, per il triennio 2013-2015, nel limite della quale è riconosciuto il beneficio.

Alcune riflessioni sulla Legge «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita»

di Alessandra Servidori

* Sicuramente il procedimento accelerato della legge ha sacrificato la discussione nelle Commissioni, nonché la presentazione di emendamenti in modo da consentire un'approvazione in tempi rapidi e permettere al Presidente del Consiglio di partecipare al Consiglio europeo del 28 giugno scorso con la riforma approvata.

La riforma, è articolata e complessa e tocca molti aspetti del mercato del lavoro ma d'altronde siamo consapevoli che vi sono ragioni che hanno indotto il Governo a scegliere una strada più difficile di altre, cioè quella del disegno di legge.

Pertanto vi è stato un dialogo con le parti sociali, con la Commissione lavoro del Senato e Camera con molta discussione che non è mai stata ideologica ma è sempre stata pragmaticamente sui problemi veri del nostro mercato del lavoro.

Alcuni obiettivi prevalenti li sottolineiamo perché rappresentano passaggi importanti per la riforma.

* La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro, inclusivo e dinamico: un mercato che non esclude o non marginalizza. Oggi noi abbiamo un mercato del lavoro fortemente segmentato, con segmenti deboli che sono importanti segmenti della popolazione come i giovani, le donne e anche i lavoratori anziani. Quindi, un mercato che presenta questo tipo di segmentazione è un mercato che tende a escludere e non a includere, e si è proposto di cercare di correggere le caratteristiche dell'attuale regolamentazione.

* L'altro obiettivo che si propone di raggiungere è un mercato del lavoro più dinamico; la dinamicità di un mercato si misura sotto diversi profili ma in particolare nella rapidità delle transizioni; deve essere **più facile passare dal mondo della formazione al mondo del lavoro**, non deve essere richiesto un anno o un anno e mezzo o anche due o più per entrare, una volta usciti dalla formazione, nel mondo del lavoro, ma deve anche essere più rapida la transizione fra lo status di disoccupato e quello di occupato, e questo significa non puntare sulla tutela del posto di lavoro e sulla garanzia di quel particolare posto di lavoro ma puntare sulla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro, che coinvolge la flessibilità in entrata e di quella in uscita, che tocca l'occupabilità delle persone. Significa che si deve recuperare capitale umano se è stato per qualche motivo sprecato o non utilizzato in maniera adeguata, in modo da poterlo valorizzare sul mercato. **Significa formazione, professionalità, conoscenza e competenza, per questo l'apprendistato** come modalità normale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e per questo bisognerà insistere in fase di applicazione sul concetto di formazione permanente vissuta come adeguamento delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori in un mondo che comunque cambia molto rapidamente.

* Nessuno ha mai giudicato questa riforma perfetta e la seria consapevolezza dei problemi e l'intenzione di risolverli in maniera pragmatica è quello che può permettere anche al nostro Paese di acquisire nuovi traguardi in tema di occupazione. Alcune prassi che riguardano la flessibilità in entrata andranno applicate testandone l'impatto e integrandone le norme legate alle forme contrattuali contrastando le aree di precarietà e sostenendo la flessibilità, valore per le imprese, la flessibilità fattore della produzione che non significa penalizzare l'impresa, perché si ha consapevolezza che è dall'impresa viva, produttiva e con prospettive, e non dai sussidi pubblici che viene il lavoro buono. Lo stesso atteggiamento pragmatico ha condotto alla revisione dell'articolo 18

non visto né interpretato in chiave ideologica. Si è cercato di favorire la conciliazione, su cui la buona volontà e le energie di molti dovranno esercitarsi, perché è importante che, se c'è una ragione oggettiva per cui un posto di lavoro non è più vitale, impresa e lavoratore siano messi nella condizione di accordarsi. La conciliazione è un elemento forte, ma non sempre la conciliazione è la strada prescelta e quindi c'è il processo. Di nuovo vivono a criteri di pragmatismo, ma al tempo stesso di salvaguardia dei veri diritti, come il diritto a non essere licenziati per ragioni discriminatorie. Tuttavia ragioni economiche e disciplinari per un licenziamento sono anche riconosciute e l'idea che vi possa essere una compensazione di tipo monetario per un licenziamento nel provvedimento è perseguita, in maniera equilibrata. Questo avvicina la legislazione del nostro Paese a quella di altri Paesi.

* Importante è il tema del **contratto di lavoro prevalente, incentrato sull'apprendistato**, che già esiste ed è stato normato. La riforma parte dalla consapevolezza e dal riconoscimento dell'importante lavoro già svolto su questo tema. L'apprendistato quindi come un vero percorso di formazione professionale del lavoratore che deve avere una sorta di riconoscibilità in modo che, se il lavoratore non è confermato alla fine del percorso di apprendistato, possa utilizzare le competenze acquisite per cercare un altro lavoro. Questo richiede cambiamenti nei meccanismi formativi, richiede dei formatori che siano veramente in grado di formare - richiede che vi sia incisività nei percorsi di formazione e riconoscibilità, ossia una forma di certificazione. L'apprendistato implica delle decontribuzioni e, quindi, presenta per l'impresa un vantaggio economico. L'apprendistato è confermato, ma con una valenza in cui **la formazione viene prima e la minore onerosità è il secondo punto: se l'impresa dà formazione, è riconosciuta come un'impresa che, facendo formazione, fa investimento in capitale umano ed aiuta il mercato del lavoro a rendere i giovani un po' più strutturati, e questo viene riconosciuto con un minor costo del lavoro.** Dunque il percorso tipico di ingresso nel mercato del lavoro, nelle diverse articolazioni che oggi l'apprendistato presenta. La richiesta di stabilizzazione va esattamente in coerenza con quanto previsto: se l'apprendistato è vera formazione, diventa per il datore di lavoro la convenienza a stabilizzare. Infatti, se l'impresa forma qualcuno, ha poi tutto l'interesse a non lasciarselo scappare, ma a confermarlo e cioè una stabilizzazione degli apprendisti.

* Importante è il tema degli ammortizzatori sociali, tema di grande avvicinamento alle normative europee. Vi è una riduzione della durata, che viene ovviamente scandita nel tempo, in modo da riconoscere che oggi siamo in una recessione e che questa recessione non terminerà, verosimilmente, nei prossimi mesi. Si tiene conto di questo con una transizione che va fino al 2017 e che, quindi, riconosce l'istituto della mobilità, sia pure in contrazione fino al 2017. Il punto centrale è l'ASPI (cioè Assicurazione sociale per l'impiego, e sottolineo per l'impiego e non per la disoccupazione) un istituto fatto per attivare i lavoratori e per dare agli stessi lavoratori una percezione visibile che se perdere un posto di lavoro è un problema vitale, la società non lascia soli e cerca di sostenere nella ricerca e naturalmente dell'accettazione di un altro contratto di lavoro. Questo tipicamente avviene all'estero. **Le politiche attive si occupano della occupabilità** delle persone e cercano di evitare che le persone, i lavoratori, si possano accontentare di una situazione che implica un mero trasferimento monetario magari prolungato nel tempo ma che non dà nessuna prospettiva di sbocco occupazionale.

* Tutta la parte delle politiche attive andrà declinata in maniera molto attenta e molto articolata, con una grande sinergia fra le regioni che sono preposte a questo e lo Stato centrale che dovrà dare indicazioni su requisiti minimi. Si registra un eccesso di variabilità, sicché abbiamo alcune regioni presentano standard di eccellenza comparabili con i migliori standard europei e regioni nelle quali

invece le politiche attive sono semplicemente ignorate, e si limitano ad un trasferimento monetario alle persone che hanno perso un posto di lavoro e non riescono a trovarlo. Quindi il passaggio dalle politiche passive alle politiche attive è nuovamente uno dei passaggi cruciali che sono individuati dalla riforma.

* Il tema del lavoro femminile sul quale lo stesso Ministro avrebbe desiderato intervenire maggiormente, ma è sacrificato in quanto si sono avuti stretti vincoli finanziari. Il Paese oggi non è in grado di soddisfare tutte le domande che possono venire anche dai segmenti del mercato del lavoro oggi più in difficoltà. Quindi la nostra situazione occupazionale femminile, che richiede cambiamenti anche importanti di tipo culturale, richiederebbe soprattutto servizi in modo che il lavoro di cura dei bambini, degli anziani, dei disabili, che oggi è prevalentemente addossato alle donne, sia invece distribuito su centri che dispensano questi servizi in maniera efficiente come avviene in altri Paesi. Questa è una strada che sicuramente bisognerà intraprendere, nuovamente con lo scopo di avvicinare il nostro Paese alle migliori pratiche europee, ma non era possibile oggi né trovare le risorse finanziarie né trovare un percorso rapido per fare in modo che i servizi, oggi largamente carenti in molta parte del Paese potessero diventare invece effettivi ed efficienti a partire già dall'anno prossimo. Comunque la riforma affronta l'argomento, e in modo concreto.

Per quanto concerne **la tutela della famiglia e delle pari opportunità**, la riforma, partendo dal presupposto che la mancanza e il costo elevato dei servizi di supporto nelle attività di cura rappresentano un ostacolo per il lavoro a tempo pieno e l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, richiama (si tratta di in primo luogo interventi previsti, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, dal DDL di riforma del mercato del lavoro):

- l'introduzione di un *voucher* per la prestazione di servizi di *baby-sitting*;
- l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio;

A questo proposito va segnalata, con riguardo ai voucher, la necessità, di un apposito regolamento di governance dell'accreditamento delle cooperative prestatrici d'opera dei servizi, nonché della fruizione, magari tenendo conto che la platea a cui sono destinati potrebbe comprendere anche (in una accezione più ampia della loro funzione) oltre al sostegno alla maternità anche quello per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti.

Ancora a proposito del congedo per paternità va notata la modifica delle norme sul sostegno alla genitorialità, con l'obbligo di astensione di 1 giorno per il padre e la facoltà di astenersi per ulteriori 2 giorni in accordo con la madre e in sua sostituzione. *E' un primo importante passo verso una cultura della condivisione della cura tra genitori e figli che anche in Europa è all'attenzione di una direttiva che prevede periodi di congedi del padre più ampi, a condizione che il contesto economico delle risorse in materia di politiche del welfare, trovi l'accordo tra i paesi comunitari, che, come è noto, non sono tutti decisi a procedere in tal senso e ne sia consentito il relativo stanziamento, tenuto conto delle politiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa.*

Per quanto riguarda il contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, le procedure previste, al di là di una certa loro laboriosità, si muovono nel solco di quanto disposto in via amministrativa dal precedente governo e, pertanto, possono valorizzare e rafforzare processi già avviati ed in vigore, senza disperderne i risultati. Confermo la sollecitazione per il riconoscimento di un ruolo delle consigliere di parità territoriali, se non altro a livello delle procedure di tutela che la lavoratrice discriminata può effettuare. *Ritengo ragionevole valorizzare il contributo che le consigliere di parità possono fornire sia in forza del ruolo antidiscriminatorio già attribuito loro per legge, sia nell'ambito della redazione del Rapporto annuale che l'Ufficio predispose in collaborazione con gli ispettori del lavoro proprio sul tema delle dimissioni. Si tratta di rendere il comma 16 dell'articolo 4 operativo prevedendo dopo le parole <competente per territorio> le parole <ovvero presso le sedi degli Uffici*

territoriali della Consigliera di parità>. La legge alla lettera f) dell'articolo 1 intende promuovere <una maggiore inclusione delle donne nella vita economica>. Per dare corpo e consistenza a questo obiettivo è utile valorizzare, nella strumentazione individuata, alcune <buone pratiche> organizzate in questi anni dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità tra cui evidenzio in particolare la raccolta di accordi contrattuali, nuove e buone prassi **dell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione** in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità secondo le disposizioni e le indicazioni del Piano Italia 2020. Si sono analizzate e tuttora si selezionano oltre 2000 accordi pervenuti sia dalle direzioni provinciali del lavoro che dalle organizzazioni datoriali e sindacali in merito alle politiche di flessibilità e produttività organizzativa che valorizzano la conciliazione e il bilanciamento vita/lavoro. Fondamentali sono le prassi che sviluppano le norme in materia di politiche attive ancorandole ai provvedimenti di recente emanazione; l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle lavoratrici come previsto nel cd collegato lavoro, nella legge di stabilità, nel decreto c.d. Salva Italia, e quindi nell'apprendistato e nel salario o premio di produttività con le defiscalizzazioni previste; nelle misure per il lavoro pubblico, sempre a cura dell'Ufficio della Consigliera, dove si è individuato il fondamentale criterio per la valutazione delle performance in dimensione di genere, nonché nei nuovi procedimenti in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro a seguito del TU81/2008 e successivi regolamenti attuativi. Si ricorda **la Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro**, parte integrante dell'Osservatorio, sottoscritta da oltre 300 grandi e piccole aziende per oltre un milione di addette/i lanciata già nel 2008 e oggi sviluppata con grande determinazione su tutto il territorio nazionale che nei suoi dieci punti richiama una batteria di strumenti da adottare sui luoghi di lavoro pubblici e privati ,peraltro individuati concordemente con le OOSS, che rappresentano un patrimonio già a disposizione di tutti per dare impulso alla contrattazione di secondo livello e quindi alle politiche di valorizzazione delle risorse umane con particolare attenzione alle lavoratrici.

A questo proposito chiudo con un auspicio: bisogna impegnarsi da subito per individuare i regolamenti attuativi previsti nell'articolato e per costruire e **progettare un sistema di monitoraggio** della riforma anche in dimensione di genere. Sono convinta che faremo un buon lavoro perché il monitoraggio serio, articolato e tempestivo, fatto su basi scientifiche è garanzia per testare se un risultato è stato raggiunto o in quale misura non sia stato raggiunto, anche per la questione di genere, come peraltro anche l'unione Europea e non solo ci raccomanda e indica come strategia.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

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 nocumeto 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 una 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 una 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.
- Svilappare 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 aiutate 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 farraginoso 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».

19 giugno 2012 – Mettiamoci al lavoro!

di Cristina Giudici – Grazia

Docente di politiche del Welfare, ex sindacalista della Cgil Alessandra Servidori è bolognese e ha 60 anni. “Allieva” di Marco Biagi (che ha introdotto in Italia le norme più importanti sulla flessibilità e poi è stato ucciso dalle Brigate Rosse), vive sotto tutela dei carabinieri. Al ministero coordina la rete che vigila sulle discriminazioni, per quelle che in gergo si chiamano “best practice”, ovvero azioni positive per favorire un maggiore accesso al mercato del lavoro.

Professoressa Servidori, i dati sono contraddittori: com'è possibile che l'occupazione femminile sia bassa eppure ci siano più aziende “in rosa” che nel resto d'Europa?

“I numeri vanno interpretati e comparati in modo adeguato. Sia durante il governo Berlusconi, sia durante il governo Monti, sono state adottate misure legislative per favorire l'occupazione femminile. L'Europa ci chiede di arrivare al 60 per cento, il tasso è fermo al 46 per cento dal 2007: abbiamo fermato l'emorragia. Poi bisogna tener presente che la nostra media è influenzata dai dati del Meridione, dove esistono molte aziende sommerse”.

C'è molta differenza tra nord e sud?

“Al Sud la media delle donne occupate è del 32 per cento, al Nord siamo al 56. Dobbiamo intervenire con forza per far sì che le pari opportunità entrino nel mondo del lavoro. Ci vuole una vera rivoluzione”.

Come si può fare?

“Innanzitutto serve la parificazione dell'età pensionabile fra uomini e donne: ci permetterà di metterci al passo con il resto dell'Europa e di ottenere più finanziamenti da investire, poi, nei servizi. E poi bisogna fare un salto culturale, adattandoci alla flessibilità. È un discorso che vale per le donne, ma anche per i giovani. Quando ho sentito il premier Mario Monti dire che “il posto fisso non esiste più”, ho sorriso. Io lo dico da 20 anni!”.

Come si fa ad aiutare le donne che lavorano?

“In Italia siamo indietro, ma la questione non si risolve aumentando solo il numero degli asili. Per favorire la conciliazione tra carriera e famiglia ci vogliono flessibilità di orari e incentivi fiscali alle imprese che assumono giovani e lavoratrici, principi previsti dalla manovra approvata a dicembre. Inoltre, nella finanziaria è stato inserito un collegato che prevede il bilancio di genere”.

Che cos'è?

“Una programmazione aziendale per valorizzare l'occupazione femminile. Secondo il nostro Osservatorio Nazionale, già 111 aziende hanno investito sulla flessibilità degli orari di lavoro, 56 hanno puntato sul telelavoro, mentre 100 hanno allargato la rete dei permessi. E ancora: 195 hanno scelto di proporre ai dipendenti un welfare aziendale, mentre 77 hanno allargato i congedi parentali che, secondo la riforma in corso, introducono tre giorni di permesso anche per i neopapà”.

Lei è stata sindacalista della Cgil ...

Si, ma ho stracciato la tessera quando è cominciata la campagna contro le riforme di Marco Biagi. Anch'io ho sposato la sua battaglia per la flessibilità e adesso sono sotto scorta e ricevo ancora qualche messaggio non molto piacevole. L'ultimo conteneva degli escrementi".

In che cosa consiste il suo lavoro al ministero?

"In ogni provincia e regione esiste una consigliera di parità. Io coordino una rete per monitorare il panorama complessivo. Quando sono stata convocata dal premier, ho riassunto in due pagine i miei obiettivi per vincere la partita dell'occupazione femminile. Lo strumento principale è quello delle agevolazioni fiscali alle imprese che assumono donne. Soprattutto al Sud, dove il divario fra tasso di disoccupazione femminile e maschile è del 20 per cento. L'Emilia Romagna, il Piemonte e il Veneto si stanno già muovendo in questa direzione".

Lei crede che le donne abbiano una marcia in più?

"Lo trovo un luogo comune, ma riconosco che, se messe nelle condizioni di farlo, noi possiamo volare".

Secondo le stime di diversi studi, gli uomini guadagnano il 20 per cento in più di noi ...

"La disparità riguarda solo le aziende private. E credo che al gap contribuiscano anche i tanti straordinari e le varie indennità. La commissione Lavoro del Senato ha approvato all'unanimità un ordine del giorno sull'urgenza di realizzare la parità salariale con misure concrete per arrivare entro il 31 dicembre 2016 al superamento del divario retributivo. Peraltro, la nostra Costituzione sancisce già che le lavoratrici devono aver la stessa retribuzione dei lavoratori e un decreto governativo ha introdotto un robusto provvedimento per chi discrimina dal punto di vista salariale le donne: sanzioni fino a 50 mila euro e persino l'arresto".

Lei è mai stata discriminata?

"Non mi pare, ma è stata dura e ancora oggi, quando arrivo a casa alle nove di sera, svengo per la fatica".

Ha mai pianto in pubblico come il ministro Fornero?

"Solo una volta, quando è stato ucciso Biagi. Quella ferita non si rimarginerà più".

20 luglio 2012 – Servidori: applicare la Costituzione

di Gianmaria Roberti – La Discussione

“In Italia ben venga il modello americano, ma non necessariamente ci vogliono suggestioni straniere, perché la nostra Costituzione promuove la parità” dice Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di parità del ministero del lavoro, per la quale da noi non deve suscitare eccessive invidie il caso Marissa Mayer, manager Usa di successo, che ha lasciato Google per rilanciare Yahoo, al sesto mese di gravidanza.

Davvero l'Italia ha poco da imparare dagli Stati Uniti?

“Abbiamo ancora un po' di affanno e abbiamo da percorrere una strada in salita. Ma abbiamo una legislazione che protegge la gravidanza dal licenziamento e sicuramente non si verificano licenziamenti in gravidanza. Certo, abbiamo avuto bisogno di una legge per affermare le quote delle donne nei cda. Una legge molto innovativa. La questione è però sempre legata al merito”.

Ma basterà il merito?

“Anche in Italia dobbiamo basarci sul merito, il termine di misura delle possibilità di carriera. E registriamo che non abbiamo problemi di curricula eccellenti. Ci sono esempi di conduzioni di vari ministeri pesanti assegnati alle donne”.

Le pari opportunità in politica stentano?

“In questo governo, come in quello Berlusconi, donne ministro e sottosegretario non sono mancate. La strada è in salita, ripeto, ma la stiamo percorrendo e stiamo recuperando. In termini storici non è molto che abbiamo avuto il diritto di voto. Il percorso è stato accelerato e di grande soddisfazione, guardiamo avanti con ottimismo, facendo squadra e puntando sul merito, senza creare alibi a chi dice che non ci sono donne collocate in posti di responsabilità”.

La legge sulle quote rosa nei cda è sufficiente?

“Ringraziamo chi ci ha lavorato, un gruppo di senatrici bipartisan, che ha permesso di affinare i contrasti e arrivare a un testo unificato, quando c'erano spinte in Parlamento per affossarla. L'impalcatura è buona ed è graduale, perché tutte le riforme sono gradualità”.

Nel settore pubblico, però, manca una normativa simile.

“Noi abbiamo affrontato una riforma del mercato del lavoro e votato una legge sulle quote come strumento e non come obiettivo, perché l'obiettivo è la parità per il mercato privato e dobbiamo farlo per il settore pubblico. In un'ottica di unificazione del mercato pubblico e di quello privato, in modo da renderli più dinamici. Arrivare a questa integrazione è uno degli obiettivi contenuti nella lettera della Bce e nella riforma. Il governo si è impegnato ad uniformare i due settori”.

Crede che la riforma Fornero sia lo strumento adatto?

“Il ministro ha avuto coraggio ad affrontare questa organizzazione complessa di un mercato del lavoro in affanno. Abbiamo un problema di entrata e permanenza nel mercato del lavoro, un problema per i giovani e per le donne. La riforma ha scelto il modello del contratto prevalente e ciascuno di noi dovrà fare moltissimo perché domanda e offerta si incontrino, lavorando sul territorio”.

In Italia, oltre alla parità di genere, c'è anche la questione gerontocratica nell'accesso a ruoli apicali. Cosa ne pensa?

“Non è vero, non abbiamo delle vetuste signore che rappresentano le donne in carriera. Il nuovo presidente di Confindustria ha scelto una giovane donna come direttore generale. E prima c'era la Marcegaglia al vertice, anche se il direttore generale è quasi più importante del presidente”.

RICERCHE

Istat - Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese.

Maggio 2012

Quest'anno il **Rapporto annuale Istat sulla situazione del Paese 2012**, 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](http://www.istat.it) è disponibile online sul sito www.istat.it.

ILO - Global employment trends for youth 2012

Maggio 2012

Il rapporto 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](http://www.ilo.org) è disponibile online sul sito <http://www.ilo.org>

Save the Children - Rapporto 2012 sulla condizione delle mamme in Italia. “Mamme nella crisi”

Maggio 2012

Ogni anno Save the Children Italia pubblica un dossier che illustra la condizione delle mamme nel nostro paese. Quest'anno il rapporto approfondisce i temi del lavoro femminile (con particolare attenzione alla situazione lavorativa delle donne con figli), dei servizi di cura per l'infanzia e della condivisione delle responsabilità domestiche tra uomini e donne. In questo contesto di riferimento si analizza l'impatto del difficile momento che l'economia sta attraversando, sulla condizione delle madri, proponendo una lettura della crisi anche da un punto di vista di genere. Ad emergere è un quadro articolato delle tante difficoltà che le donne – e in particolare le mamme – devono oggi affrontare nei diversi contesti di vita, in famiglia, nel mondo del lavoro e nella rete dei servizi.

Si segnalano i paragrafi: 1.3 La conciliazione tra cura e lavoro in Italia, 2.2 Un'analisi della crisi in un'ottica di genere; 2.3 Le dimissioni forzate in caso di maternità in tempi di crisi; 2.4 Le conseguenze della crisi sul lavoro part-time: costrizione o flessibilità?; 2.5 Le giovani e le possibili conseguenze sulle future possibilità riproduttive.

Il rapporto è disponibile online sul sito <http://www.savethechildren.it>