Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità

2012

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 *consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it*

Sommario dei contenuti
Aggiornato a venerdì 30 marzo 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
5 GENNAIO 2012 - OCCUPATI E DISOCCUPATI NOVEMBRE 2011 (DATI PROVVISORI) E III TRIMESTRE 2011 21
1 MARZO 2012 – ISTAT: OCCUPATI E DISOCCUPATI COMPARAZIONE GENNAIO 2011 – GENNAIO 2012 28
QUADRO ECONOMICO **30**
OCCUPATI CONTRIBUENTI INPS 30
SISTEMA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE 38
INPS - DATI DISOCCUPAZIONE E MOBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE 42

DATI EUROSTAT 43

INDAGINE SULLE FORZE LAVORO 2010 43

DATI OCSE 46

14 MARZO 2012 - OCSE TASSO DI DISOCCUPAZIONE STABILE AL 8,2% 46

INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ A CONVEGNI E SEMINARI 48

17 GENNAIO 2012 - VISITA DELLA RELATRICE SPECIALE ONU CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE 49
21 GENNAIO 2012 – LE DONNE E LA LEADERSHIP 52
26-27 GENNAIO 2012 - CODICI ETICI E POLITICA ORGANIZZATIVA DELLE AZIENDE IN ITALIA: QUALI CARATTERISTICHE? QUALI OPPORTUNITÀ? 60
28 GENNAIO 2012 - POLITICHE ATTUATE E NON ATTUATE: 65
CONCILIARE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO 65
13 MARZO 2012 - LAVORO, PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ: LIVELLO POLITICO E LIVELLO TECNICO 80
14 MARZO 2012 - VISIBILITÀ-INVISIBILITÀ DELLE DONNE NELLA SCIENZA 83
21 MARZO 2012 - GIORNATA MONDIALE CONTRO IL RAZZISMO 91

BUONE NOTIZIE 93

18 GENNAIO 2012 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO: PUBBLICATA LA GRADUATORIA DEI PROGETTI CON SCADENZA LUGLIO 2011 94
GENNAIO 2012 - PUBBLICATI IN GAZZETTA UFFICIALE GLI ACCORDI SANCITI IL 21 DICEMBRE DALLA CONFERENZA STATO REGIONI PER LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA DEI LAVORATORI E CORSI DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO – RSPP 95

SPECIALI 97

24 GENNAIO 2012 - LINEE PROGRAMMATICHE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 98
31 GENNAIO 2012 - PARI OPPORTUNITÀ: SERVIDORI, FORNERO APRE NUOVA STAGIONE 109
MARZO 2012 - INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI: LA BUSSOLA PER LE DONNE E LE CATEGORIE A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE 111
MARZO 2012 - SEMPLIFICAZIONI: LE NUOVE NORME IN MATERIA DI LAVORO DEL D.L. 9 FEBBRAIO 2012, N .5 132

AGGIORNAMENTI NORMATIVI 139

23 MARZO 2012 - LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA 140

RASSEGNA STAMPA **141**

6 GENNAIO 2012 - AVANTI CON LE INTESE IN DEROGA 142
3 FEBBRAIO 2012 - LE 5 MOSSE DELLA FORNERO PER CREARE PIÙ LAVORO "ROSA" 143
5 FEBBRAIO 2012 - «LE SOCIETÀ PUBBLICHE O IN BORSA RISPETTINO LE QUOTE DI GENERE» 145
7 MARZO 2012 - LE DONNE E L'ECONOMIA ITALIANA 148
8 MARZO 2012 - UGUAGLIANZA, UN TRAGUARDO ANCORA LONTANO 151
29 MARZO 2012 - IL MINISTRO ELSA FORNERO INCONTRA VIVIAN READING 153

RICERCHE **155**

OECD – DOING BETTER FOR FAMILIES 156
ISTAT - RAPPORTO ANNUALE. LA SITUAZIONE DEL PAESE 2010 156
ISTAT - CAMBIAMENTI NEI TEMPI DI VITA E ATTIVITÀ DEL TEMPO LIBERO 156
ISTAT - ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011 156
ISTAT - LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA 157
OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA - CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO. BUONE PRATICHE DI WELFARE AZIENDALE 157
CNEL – ATTI DEL SEMINARIO GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO: *POLICIES* EUROPEE ED INTERNAZIONALI A CONFRONTO 157
EUROFOUND - WORKING TIME IN THE EU 158
CNEL - STATI GENERALI - IL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA 158
MLPS, INPS, ISTAT - RAPPORTO SULLA COESIONE SOCIALE 158
OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E IMPEGNO LAVORATIVO NEI LUOGHI DI LAVORO 159

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** d**alla 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 famigliare 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

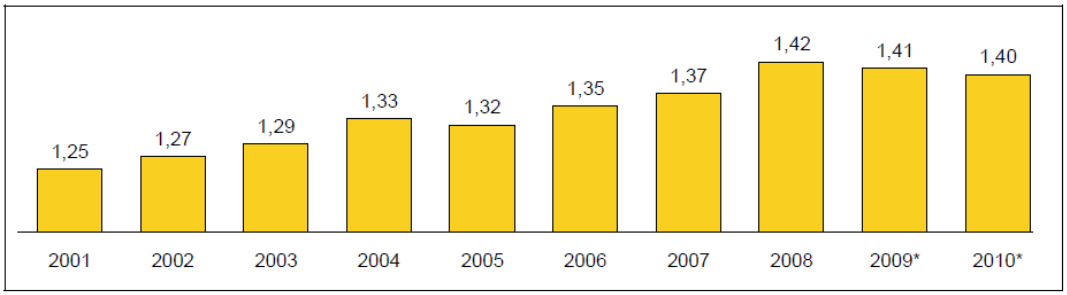
Struttura per età della popolazione al 1° gennaio - Anni 2009-2012 (valori percentuali)

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
Bolzano-Bozen	*16,7*	*65,7*	*17,5*	*16,6*	*65,6*	*17,9*	*16,5*	*65,6*	*17,9*	*16,3*	*65,4*	*18,2*
Trento	*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**
Nord-ovest	*13,4*	*65,2*	*21,4*	*13,5*	*65,0*	*21,5*	*13,6*	*64,9*	*21,5*	*13,6*	*64,5*	*21,8*
Nord-est	*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**
Sud	*15,4*	*66,9*	*17,7*	*15,2*	*67,0*	*17,8*	*15,1*	*67,0*	*18,0*	*14,9*	*66,7*	*18,4*
Isole	*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

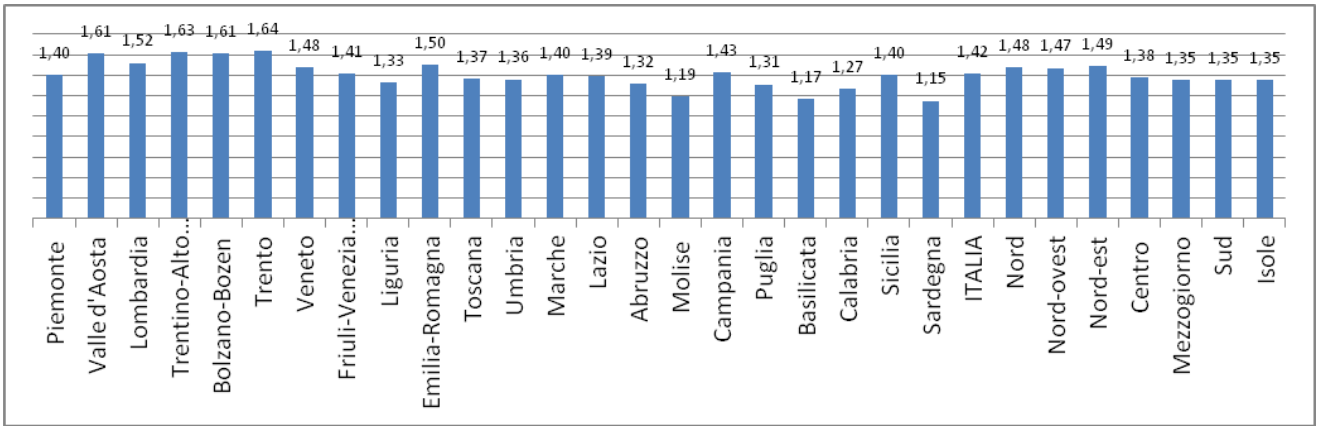
Numero medio di figli per donna, Italia 2001-2010



* 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)

	Tipologia di coppia								
	Almeno uno straniero			Entrambi italiani			Totale		
TIPO DI MATRIMONIO	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
Coppie senza figli	*3.534*	*17,8*	*3.863*	*18,7*	*4.145*	*19,5*	*4.404*	*19,7*	*5.074*	*20,7*
Coppie con figli	*9.810*	*49,4*	*9.436*	*45,7*	*9.378*	*44,2*	*8.947*	*40,0*	*8.882*	*36,3*
Un solo genitore con figli	*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
Coppie senza figli	*169*	*0,9*	*210*	*1,0*	*245*	*1,2*	*288*	*1,3*	*275*	*1,1*
Coppie con figli	*535*	*2,7*	*469*	*2,3*	*509*	*2,4*	*428*	*1,9*	*386*	*1,6*
Un solo genitore con figli	*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**

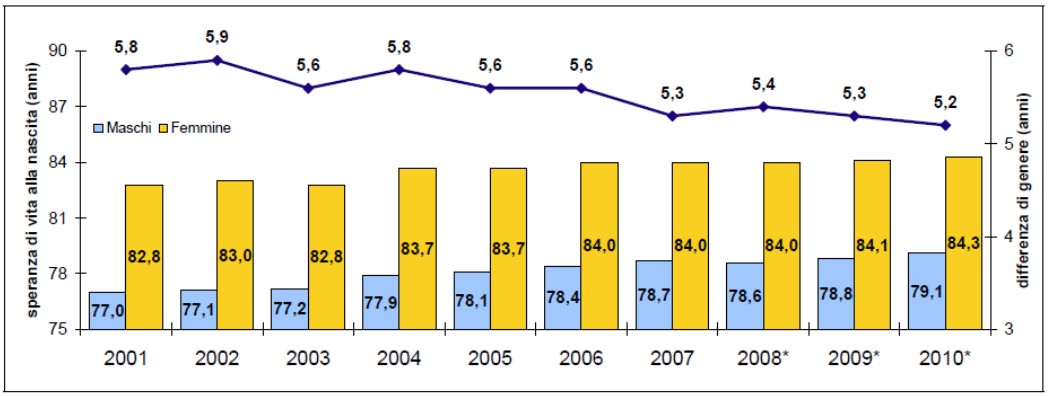
Speranza di vita alla nascita (*) per sesso - anni 2009 e 2010(**)*

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 (LX, X+DX) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (LX). 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 (LX,X+DX) DALL'ETÀ X ALL'ETÀ ESTREMA W ED I SOPRAVVIVENTI ALL'ETÀ X (LX).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.

FONTE: ISTAT, TAVOLE DI MORTALITÀ

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

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

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

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

ITALIA

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

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE TRA 0 E 14 ANNI
(**) AL 31 DICEMBRE 2010 L'INDICE DI VECCHIAIA MANTIENE L'ANDAMENTO REGISTRATO NEGLI ANNI PRECEDENTI: IN COSTANTE AUMENTO (144,0 NEL 2009, 143,4 NEL 2008, 142,8 NEL 2007, 141,7 NEL 2006 E 139,9 NEL 2005), RAGGIUNGE INFATTI UN VALORE PARI AL 144,5 PER CENTO.
(***) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE
FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE; ANNUARIO STATISTICO ITALIANO 2011

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

ITALIA

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

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE IN ETÀ NON ATTIVA (0-14 ANNI E 65 ANNI E PIÙ) E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)
(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE

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

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

ITALIA

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

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE CON 65 ANNI E PIÙ E LA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI)
(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE
FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

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

ITALIA

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

(*) RAPPORTO PERCENTUALE TRA LA POPOLAZIONE TRA 60 E 64 ANNI E LA POPOLAZIONE TRA 15 E 19 ANNI
(**) PREVISIONE DELLA POPOLAZIONE SU BASE 1.1.2007 NELL'IPOTESI CENTRALE CHE INDICA LO SCENARIO PIÙ PROBABILE
FONTE: ISTAT, POPOLAZIONE PER SESSO, ANNO DI NASCITA, ETÀ E STATO CIVILE

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

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

Maternità e congedi parentali

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

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

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

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

FEMMINE

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

MASCHI

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

TOTALE

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

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

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

FEMMINE

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

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

MASCHI

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
Italia	1.861	21.907	23.768	-	-
Nord-Ovest	112	6.187	6.299	-	-
Nord-Est	107	5.442	5.549	-	-
Centro	125	6.568	6.693	-	-
Sud	589	2,427	3.016	-	-
Isole	928	1.275	2.203	-	-
Non ripartibili	-	8	8	-	-

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

TOTALE

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

FONTE: INPS – COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

Occupati, disoccupati e inattivi in generale

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

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

FONTE: ISTAT – RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

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

ITALIA

Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
		MASCHI		
907	5.264	6.479	2.020	14.670
		FEMMINE		
412	2.540	4.997	2.229	10.178
		TOTALE		
1.319	7.804	11.476	4.250	24.848

FONTE: ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

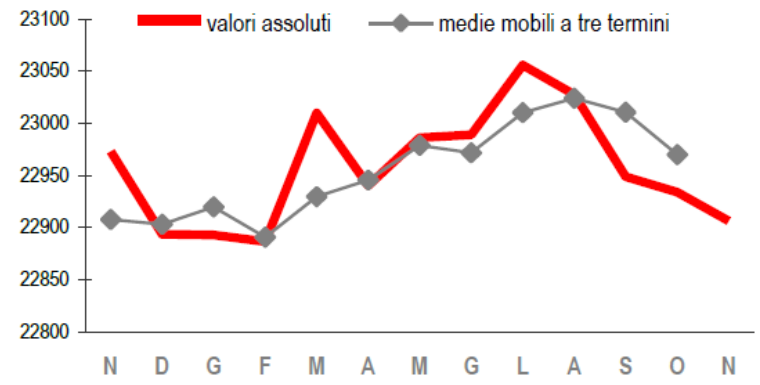
5 gennaio 2012 - OCCUPATI E DISOCCUPATI Novembre 2011 (dati provvisori) e III trimestre 2011

Il 5 gennaio 2012 l'Istat ha diffuso i dati su Occupati e disoccupati evidenziando che:

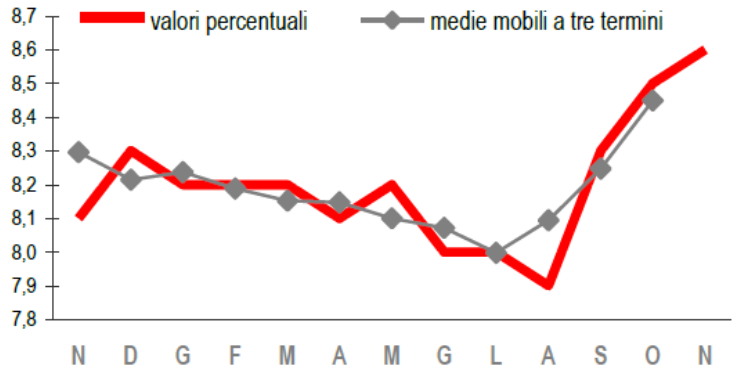
- a **novembre 2011 gli occupati sono 22.906 mila**, in diminuzione dello 0,1% (-28 mila unità) rispetto a ottobre. Il calo riguarda la sola componente femminile.
  Nel confronto con lo stesso mese dell'anno precedente l'occupazione diminuisce dello 0,3% (-67 mila unità).
- Il **tasso di occupazione si attesta al 56,9%**, in diminuzione di 0,1 punti percentuali nel confronto congiunturale e di 0,2 punti in termini tendenziali.
- Il **numero dei disoccupati, pari a 2.142 mila**, aumenta dello 0,7% (+15 mila unità) rispetto a ottobre.
  La crescita riguarda la componente femminile. Su base annua il numero di disoccupati aumenta del 5,6% (+114 mila unità).
- Il **tasso di disoccupazione si attesta all'8,6%**, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto a ottobre e di 0,4 punti su base annua. Il tasso di disoccupazione giovanile è pari al 30,1%, con un aumento di 0,9 punti percentuali rispetto a ottobre e di 1,8 punti su base annua.
- Gli **inattivi tra 15 e 64 anni diminuiscono dello 0,1%** rispetto al mese precedente. In confronto a ottobre, il tasso di inattività rimane stabile e pari al 37,8%.

Di seguito alcune tabelle esplicative che delineano il **trend dell'ultimo anno**.

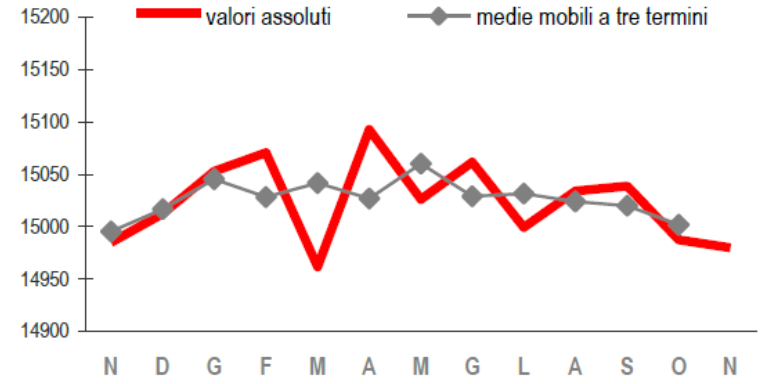
OCCUPATI. Novembre 2010-novembre 2011, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



TASSO DI DISOCCUPAZIONE. Novembre 2010- novembre 2011, dati destagionalizzati, valori percentuali



INATTIVI 15-64 ANNI. Novembre 2010- novembre 2011, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



FONTE: ISTAT

Per quanto concerne le differenze di genere (Novembre 2011 - dati provvisori) viene evidenziato che:

- Nel mese di novembre l'occupazione maschile segnala una variazione congiunturale positiva (+0,4%), mentre risulta sostanzialmente stabile nei dodici mesi. **L'occupazione femminile diminuisce sia rispetto al mese precedente** (-0,9%), sia su base annua (-0,7%).
- Il **tasso di occupazione** maschile (pari al 67,6%) cresce di 0,3 punti percentuali in termini congiunturali e diminuisce di 0,1 punti rispetto a novembre 2010; quello **femminile (pari al 46,2%) è in calo nel confronto con il mese precedente** di 0,4 punti percentuali e di 0,3 punti in termini tendenziali.
- La disoccupazione maschile diminuisce del 3,7% rispetto al mese precedente, mentre aumenta del 6% nei dodici mesi. **Il numero di donne disoccupate cresce del 6% rispetto a ottobre e del 5,2% su base annua**.
- Il **tasso di disoccupazione** maschile (pari al 7,6%) scende di 0,3 punti percentuali nell'ultimo mese e cresce di 0,4 punti nel confronto con l'anno precedente; quello **femminile (pari al 9,9%) è in aumento di 0,6 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,5 punti rispetto a novembre 2010**.
- Gli uomini inattivi diminuiscono dello 0,3% in confronto al mese precedente e dello 0,6% su base annua. **Il numero di donne inattive segna una variazione positiva dello 0,1%** nel confronto congiunturale e dello 0,3% nei dodici mesi.

POPOLAZIONE PER CONDIZIONE E SESSO (Novembre 2011, dati destagionalizzati)

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali		Variazioni tendenziali	
		assolute	percentuali	assolute	percentuali
MASCHI					
Occupati	13.629	59	0,4	-4	0,0
Persone in cerca di occupazione	1.123	-43	-3,7	64	6,0
Inattivi 15-64 anni	5.294	-15	-0,3	-31	-0,6
FEMMINE					
Occupati	9.277	-87	-0,9	-63	-0,7
Persone in cerca di occupazione	1.020	58	6,0	50	5,2
Inattivi 15-64 anni	9.686	7	0,1	25	0,3
TOTALE					
Occupati	22.906	-28	-0,1	-67	-0,3
Persone in cerca di occupazione	2.142	15	0,7	114	5,6
Inattivi 15-64 anni	14.979	-8	-0,1	-5	0,0

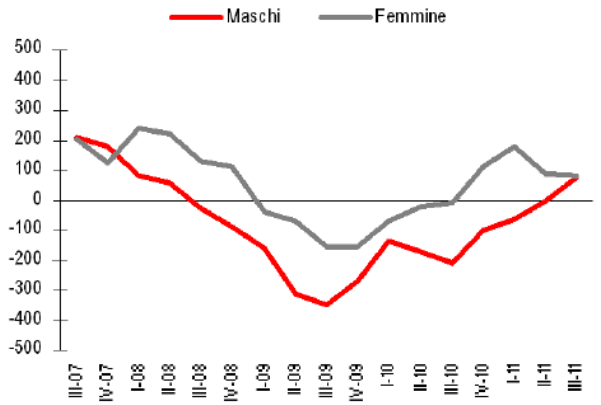
FONTE: ISTAT

TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ PER SESSO (Novembre 2011, dati destagionalizzati)

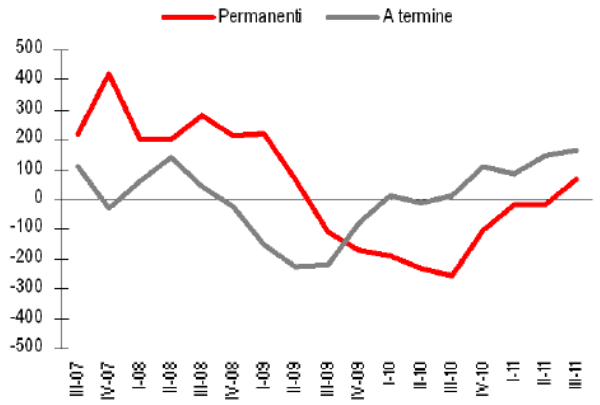
	Valori percentuali	Variazioni congiunturali in punti percentuali	Variazioni tendenziali in punti percentuali
MASCHI			
Tasso di occupazione 15-64 anni	67,6	0,3	-0,1
Tasso di disoccupazione	7,6	-0,3	0,4
Tasso di inattività 15-64 anni	26,8	-0,1	-0,2
FEMMINE			
Tasso di occupazione 15-64 anni	46,2	-0,4	-0,3
Tasso di disoccupazione	9,9	0,6	0,5
Tasso di inattività15-64 anni	48,7	0,0	0,0

FONTE: ISTAT

OCCUPATI PER SESSO
Anni 2007-2011, variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità



DIPENDENTI PER CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE
Anni 2007- 2011, variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità



FONTE: ISTAT

OCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**22.948**	**13.684**	**9.264**	**0,7**	**0,5**	**0,9**
Nord	11.897	6.847	5.050	1,0	0,9	1,2
Centro	4.817	2.767	2.050	0,1	-0,8	1,4
Mezzogiorno	6.234	4.071	2.163	0,5	1,0	-0,2

FONTE: ISTAT

TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**56,9**	**67,8**	**46,1**	**0,2**	**0,2**	**0,2**
Nord	65,1	74,1	56,0	0,3	0,3	0,3
Centro	60,9	70,5	51,5	-0,3	-0,9	0,3
Mezzogiorno	44,1	58,1	30,4	0,2	0,5	-0,1

FONTE: ISTAT

TASSO DI OCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**19,6**	**23,1**	**15,8**	**-0,9**	**-1,1**	**-0,7**
Nord	25,4	29,5	21,0	-0,4	-0,2	-0,6
Centro	19,7	23,2	16,1	-2,8	-3,7	-2,0
Mezzogiorno	13,8	16,8	10,6	-0,7	-0,9	-0,4

FONTE: ISTAT

DISOCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**1.900**	**986**	**914**	**1,9**	**-0,5**	**4,7**
Nord	645	319	327	-0,4	2,0	-2,6
Centro	376	182	194	3,8	3,6	3,9
Mezzogiorno	878	485	393	2,9	-3,5	11,9

FONTE: ISTAT

DISOCCUPATI PER SESSO E TIPOLOGIA DELLA DISOCCUPAZIONE (III trimestre 2011)

Tipologia	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su III trim. 10		Incidenza %	
		Assolute (in migliaia)	Percentuali	III trim '10	III trim '11
TOTALE					
Totale	**1.900**	**36**	**1,9**	**100,0**	**100,0**
Ex-occupati	890	-20	-2,2	48,8	46,8
Ex-inattivi	448	-15	-3,2	24,9	23,6
In cerca di prima occupazione	561	71	14,6	26,3	29,6
MASCHI					
Totale	**986**	**-5**	**-0,5**	**100,0**	**100,0**
Ex-occupati	552	-18	-3,2	57,5	56,0
Ex-inattivi	182	-2	-1,0	18,6	18,5
In cerca di prima occupazione	252	15	6,5	23,9	25,5
FEMMINE					
Totale	**914**	**41**	**4,7**	**100,0**	**100,0**
Ex-occupati	338	-2	-0,6	39,0	37,0
Ex-inattivi	266	-13	-4,7	32,0	29,1
In cerca di prima occupazione	310	56	22,1	29,0	33,9

FONTE: ISTAT

TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali sul III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**7,6**	**6,7**	**9,0**	**0,1**	**-0,1**	**0,3**
Nord	5,1	4,5	6,1	-0,1	0,0	-0,2
Centro	7,2	6,2	8,7	0,2	0,2	0,2
Mezzogiorno	12,4	10,6	15,4	0,2	-0,4	1,4

FONTE: ISTAT

TASSO DI DISOCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**26,5**	**25,1**	**28,6**	**1,8**	**1,5**	**2,3**
Nord	19,1	18,0	20,6	1,1	1,0	1,2
Centro	27,3	24,6	31,0	5,1	5,9	4,0
Mezzogiorno	36,7	35,2	39,0	1,4	0,3	3,0

FONTE: ISTAT

INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**15.205**	**5.375**	**9.829**	**-0,4**	**-0,3**	**-0,4**
Nord	5.627	2.019	3.608	-0,5	-1,5	0,0
Centro	2.655	949	1.706	0,8	3,4	-0,6
Mezzogiorno	6.922	2.407	4.516	-0,8	-0,8	-0,7

FONTE: ISTAT

INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO, TIPOLOGIA E MOTIVO DELLA MANCATA RICERCA DEL LAVORO (III trimestre 2011)

Caratteristiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**15.205**	**5.375**	**9.829**	**-0,4**	**-0,3**	**-0,4**
TIPOLOGIA INATTIVITÀ						
Cercano lavoro non attivamente	1.705	773	933	3,8	3,7	3,8
Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	320	127	193	-8,7	-7,9	-9,2
Non cercano ma disponibili a lavorare	1.448	499	949	16,0	25,8	11,5
Non cercano e non disponibili a lavorare	11.731	3.976	7.755	-2,4	-3,3	-2,0
MOTIVO MANCATA RICERCA DEL LAVORO						
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	1.574	543	1.031	6,5	7,0	6,2
Motivi familiari	2.507	148	2.359	1,3	18,5	0,4
Studio, formazione professionale	4.235	2.035	2.200	-0,4	0,4	-1,2
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	719	368	350	9,6	1,4	19,9
Pensione, non interessa anche per motivi di età	4.518	1.500	3.019	-1,7	-3,6	-0,7
Altri motivi	1.651	781	870	-8,6	-4,2	-12,3

FONTE: ISTAT

TASSO DI INATTIVITÀ 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**38,3**	**27,2**	**49,4**	**-0,3**	**-0,1**	**-0,4**
Nord	31,3	22,4	40,4	-0,3	-0,4	-0,2
Centro	34,3	24,8	43,5	0,1	0,7	-0,5
Mezzogiorno	49,6	34,9	64,0	-0,4	-0,3	-0,5

FONTE: ISTAT

TASSO DI INATTIVITÀ 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (III trimestre 2011)

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su III trim. 10		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**73,4**	**69,1**	**77,8**	**0,6**	**0,8**	**0,3**
Nord	68,6	64,0	73,5	0,1	-0,1	0,3
Centro	72,8	69,2	76,7	1,9	2,3	1,5
Mezzogiorno	78,3	74,2	82,6	0,5	1,2	-0,1

FONTE: ISTAT

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).

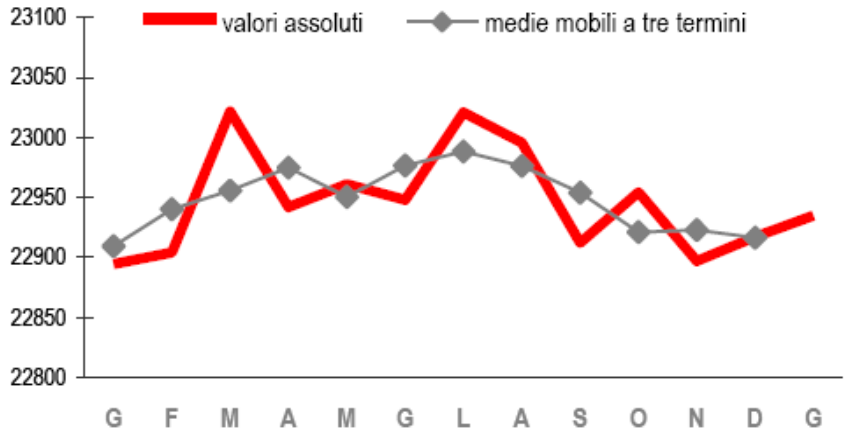
- Il tasso di occupazione è pari al 57,0%, in aumento nel confronto congiunturale di 0,1 punti percentuali e di 0,2 punti in termini tendenziali.

- 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.

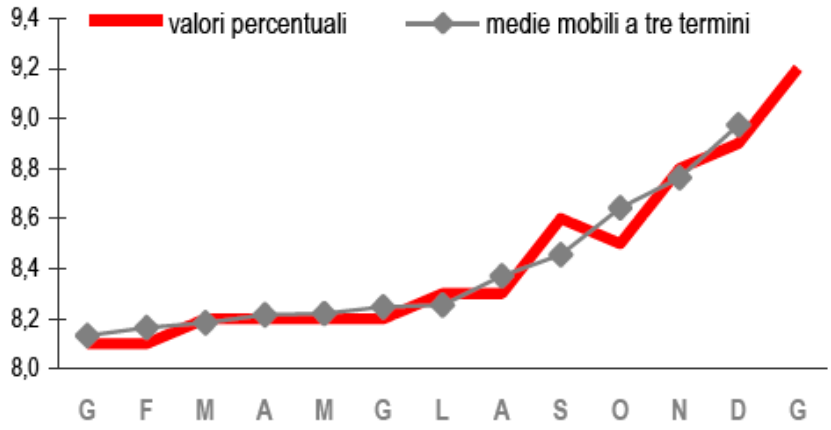
- Il tasso di disoccupazione si attesta al 9,2%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di un punto rispetto all'anno precedente. Il tasso di disoccupazione giovanile, ovvero l'incidenza dei 15-24enni disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca di lavoro, è pari al 31,1%, 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.

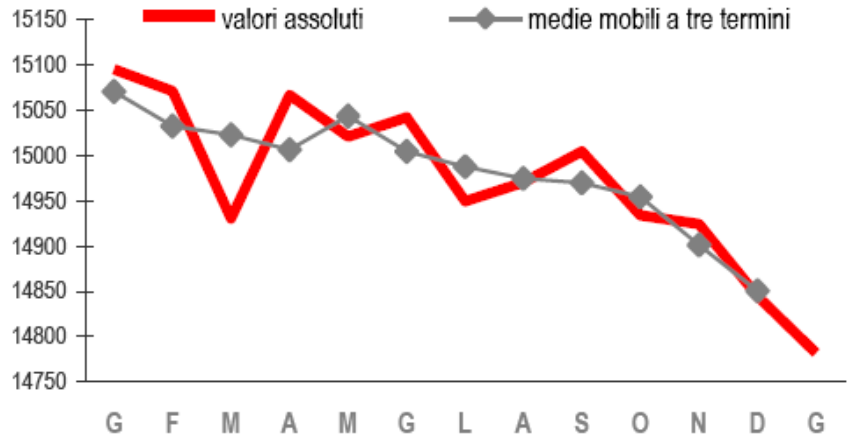
OCCUPATI. Gennaio 2011-gennaio 2012, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità



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



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
Estero		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
Estero		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 FOMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO.
FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - SISTEMA INFORMATIVO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

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

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

(A) SI INTENDE LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLA SEDE IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA
(B) COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA

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

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

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

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

(*) IL TOTALE IN QUESTIONE RIGUARDA LA SOMMA DEI DATI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (NORD - CENTRO - MEZZOGIORNO, RIPORTATI NELLA TABELLA DA CUI È STATO ESTRAPOLATO QUESTO DATO) E COMPRENDE I RAPPORTI DI LAVORO LA CUI SEDE È SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO ITALIANO O NON È SPECIFICATA
(**)LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE 'ALTRO' INCLUDE: CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO P.A.); CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO; LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO; LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

INPS - Dati disoccupazione e mobilità disaggregati per genere

Coordinamento Generale Statistico Attuariale

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

Tabella 1 - Aggiornamento archivi amministrativi al gennaio 2012

Numero beneficiari per prestazione e genere			
Valori assoluti			
	Donne	Uomini	
Gennaio - Novembre 2011			
Disoccupazione ordinaria non agricola	579.660	598.988	
Mobilità	87.221	146.958	
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	2.088	2.156	
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	246.237	249.654	
Gennaio - Ottobre 2011 (*)			
Integrazione salariale ordinaria	81.466	422.508	
Integrazione salariale straordinaria	206.784	364.044	
Distribuzione percentuale beneficiari per prestazione e genere			
Valori percentuali			
	Donne	Uomini	
Gennaio - Novembre 2011			
Disoccupazione ordinaria non agricola	49%	51%	
Mobilità	37%	63%	
Disoccupazione ordinaria non agricola ai lavoratori sospesi	49%	51%	
Disoccupazione ordinaria non agricola requisiti ridotti	50%	50%	
Gennaio - Ottobre 2011 (*)			
Integrazione salariale ordinaria	16%	84%	
Integrazione salariale straordinaria	36%	64%	

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

FONTE: INPS

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 force[5], 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.

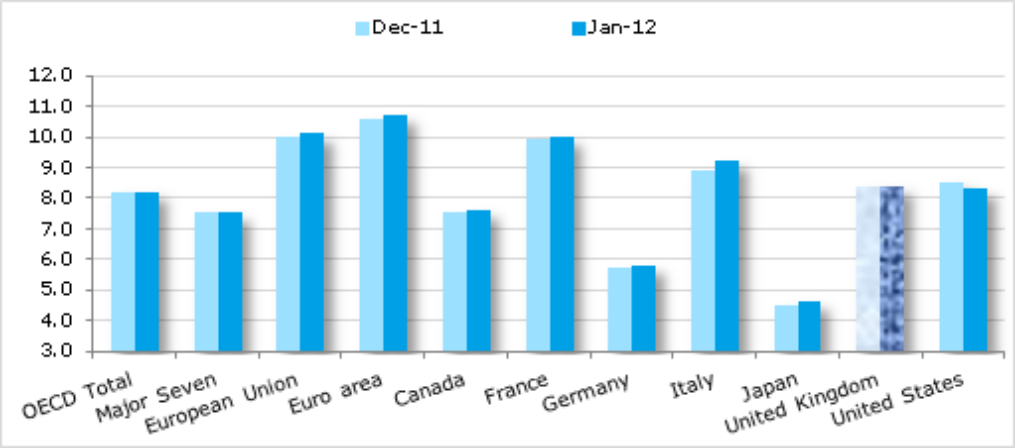
1. Persons aged 15-74 working part-time who wish to work additional hours and are available to do so. Part-time work is recorded as self-reported by individuals.
2. **Eurostat**, Statistics in focus, 56/2011, "**8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010**" and 57/2011, "**New data measures of labour attachment**". Available free of charge in PDF format on the Eurostat website.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

INTERVENTI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ A CONVEGNI E SEMINARI

17 gennaio 2012 - Visita della Relatrice Speciale ONU contro la violenza sulle donne

La Consigliera di parità è una figura istituita a livello nazionale, regionale e provinciale, che la legge pone a garanzia del rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne in ambito lavorativo, sia pubblico che privato, compresa la tutela contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Nell'esercizio di tale funzione è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

La Consigliera nazionale di parità, ubicata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (e tutte le Consigliere regionali e provinciali, collocate rispettivamente presso le Regioni e presso le Province, con relativo ambito di competenza), intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione tra i generi, ed assolve alla funzione di coordinamento della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità. I compiti istituzionali ad essa attribuiti sono analiticamente elencati nell'art. 15 del Decreto legislativo n. 198/2006 recentemente modificato dal Decreto legislativo n. 5/2010. Svolge la propria attività sia autonomamente sia in qualità di componente di commissioni, comitati, gruppi di studio e di lavoro di livello nazionale ed internazionale. Per la realizzazione delle attività delle/dei Consigliere/i di parità è stato istituito un Fondo di funzionamento rifinanziato annualmente dalla legge di bilancio statale.

La Consigliera nazionale (con il supporto dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità) ha incentrato la propria attività puntando sulla promozione delle politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'occupazione femminile, e alla collaborazione costruttiva con le istituzioni nazionali ed internazionali del settore (Ministero del Lavoro, Ministero per le Pari Opportunità e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, Dipartimento della Pubblica Amministrazione, Dipartimento Politiche Comunitarie, Ministero per gli Affari Esteri, Parti Sociali rappresentative del settore datoriale e dei lavoratori/lavoratrici, Associazioni di rilevanza nazionale, Istituzioni Comunitarie, Organismi delle Nazioni Unite, ecc).

A titolo esemplificativo si riportano alcune rilevanti attività svolte di recente dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità:

- Partecipazione al Tavolo di concertazione con le Parti sociali istituito presso il Ministero del Lavoro per l'individuazione di strumenti finalizzati a sviluppare politiche occupazionali, con particolare riferimento alla riforma degli ammortizzatori sociali e alla riforma dell'occupazione femminile (cd Collegato Lavoro Legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Istituzione dell'"***Osservatorio sulla contrattazione decentrata e la Conciliazione dei tempi, accordi e prassi informali"*** e della "***Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale***. L'Osservatorio rappresenta una scelta di strategia innovativa, nell'ambito del Piano Italia 2020, finalizzata a far conoscere e sviluppare tutte le pratiche di politiche attive a sostegno dell'occupabilità femminile e giovanile come previsto dall'Avviso comune sottoscritto dalle Parti sociali l'8 marzo 2011, con relativa batteria di strumenti in esso individuati. Nell'Osservatorio sono raccolti e documentati accordi contrattuali nazionali e decentrati per monitorare l'applicazione degli stessi con particolare riguardo alle prassi innovative in materia di politiche di sostegno alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai presidi territoriali con i quali sono in vigore convenzioni, all'utilizzo di voucher, ecc. La Banca Dati raccoglie sentenze, decreti d'urgenza, conciliazioni e transazioni, emanati per la

definizione di contenziosi connessi alla mancata o inesatta applicazione della normativa lavoristica e di pari opportunità, utile agli operatori del settore, anche al fine di prevenire il ricorso alle azioni giudiziarie.

- Iniziative collegate all'attuazione del Decreto legislativo n. 81/2008 – Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che prevede una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere, attuate in particolare con la partecipazione a Gruppi di lavoro e Commissioni previsti dal TU. Sono stati fornititi alcuni approfondimenti relativi al suddetto tema dei rischi connessi alle differenze di genere, che sono stati recepiti il 21 settembre scorso dalla apposita Commissione Consultiva. Inoltre, la Consigliera nazionale ha istituito, secondo le indicazioni della UE, un Tavolo di concertazione con le Parti sociali per sviluppare iniziative a favore delle lavoratrici e lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti.
- Collaborazione, per l'applicazione del Decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con il Dipartimento della Pubblica Amministrazione. Iniziative per promuovere la valorizzazione del lavoro femminile nella Pubblica Amministrazione attraverso l'organizzazione di incontri seminariali destinati alle Consigliere di parità finalizzati alla divulgazione delle novità introdotte dalla riforma, che prevede la valutazione della performance amministrativa (della PA) ed individuale (dei dipendenti) con attenzione al genere. Ed inoltre in questo ambito: progettazione, coordinamento, ed organizzazione, di seminari informativi, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, destinati ai Rappresentanti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (previsti dal citato Decreto legislativo n. 150/2009) per promuovere l'adozione di criteri di valutazione della performance in ottica di genere.
- Promozione, sostegno, e sviluppo della "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro" destinata ad Aziende, Associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, Enti, ecc. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta hanno condiviso l'impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (legata a genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) impegnandosi, contestualmente, a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna, indicando dieci azioni concrete individuate dalla Carta. A livello nazionale è istituito un Comitato Promotore che ha dato impulso alla costituzione di Tavoli regionali per la promozione della Carta sui territori e alle azioni ad essa correlata. Il Comitato ha anche istituito un *format* di monitoraggio delle iniziative attuate da soggetti sottoscrittori che ne consente la *governance*. L'esperienza italiana della Carta per le Pari Opportunità è particolarmente apprezzata a livello UE considerata come prototipo, ed è stata oggetto di un incontro organizzato dalla Commissione Europea per la divulgazione delle iniziative e delle prassi in uso tra gli Stai membri.
- Sul fronte delle Nazioni Unite si rileva la collaborazione, tramite il Ministero per gli Affari Esteri, per la stesura del VI Rapporto Periodico governativo sull'applicazione della Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei riguardi delle donne e delle successive integrazioni, nonché, la partecipazione all'audizione indetta dal Comitato CEDAW presso l'ONU, nel mese di luglio 2011, nel corso della quale sono stati richiesti aggiornamenti ed approfondimenti in merito alle iniziative legislative e politiche messe in campo per contrastare le discriminazioni di genere.

La Consigliera nazionale di parità:

- è stata nominata nell'ambito del Comitato Italiano UNIFEM-Part of UN Women, componente dell'Organismo internazionale UN Women che si pone come interlocutore qualificato in ambito ONU;
- è componente del Comitato Consultivo per le Pari Opportunità tra donne e uomini, di cui alla Decisione della Commissione UE del 16 giugno 2008;
- è componente del National Gender Equality Bodies, designato in conformità della Direttiva 2002/73/Ce. In questo ambito la Consigliera nazionale è la referente istituzionale per le consultazioni in materia di politiche del lavoro femminili.

Infine, nell'ambito della partecipazione a iniziative comunitarie internazionali la Consigliera elabora pareri e contributi per la stesura di documenti internazionali in materia di sua competenza.

Roma 17 gennaio 2012

Ufficio della Consigliera nazionale di parità

21 GENNAIO 2012 – LE DONNE E LA LEADERSHIP
Bologna
Lions Club International
Intervento di Alessandra Servidori

DONNE E LEADERSHIP:
sono la responsabilità e il coraggio che fanno la differenza

Io sono convinta che la leadership si agisce e non si proclama.

È dunque entrando e restando a gamba tesa nelle dinamiche economiche e del mercato che si fa la **differenza** tra chi chiede considerazione e chi invece se la guadagna a suon di credibilità e di proposte che fanno i conti con la situazione che stiamo vivendo, senza delegare ad altri.
Ci assumiamo la responsabilità.
È per questo che parto da alcune considerazioni che hanno in premessa 4 elementi indispensabili.

CHE

1) L'attuale Governo riesca a mandare in porto il proprio mandato riformatore togliendo l'Italia dai fattori che minacciano l'Euro e l'Europa e ridando un ruolo di leadership al nostro Paese.

2) Che dopo la BCE anche l'Europa Stato (e gli Stati Uniti Europei) sia in grado di dotarsi di una leadership, di ricostituire il collante politico dell'Europa e riaffermare la validità della sua valuta comune.

3) Togliere alla banche quella spada di Damocle che condiziona la concessione del credito e l'atteggiamento dei mercati sui titoli di settore.
Infatti l'aumento di capitale imposto dall'EBA (autority Ue per il settore) e la rigidità dimostrata nei confronti della svalutazione dei Bond sovrani posseduti dagli istituti sono elementi distorsivi e punitivi (affermazione sia di Draghi che di ABI, che hanno ritenuto esagerati i criteri imposti).
La BCE ha fatto la sua parte ma ora tocca ai Paesi rinunciare ai tatticismi e ai piccoli passi.

Noi dobbiamo ridisegnare il capitalismo italiano adottando un modello di sviluppo adatto allo scenario globale: dunque non c'è dubbio che il punto di partenza sia anche nel riassetto bancario ma soprattutto nel rilancio dell'economia del nostro Paese.

Sapendo che la **Pressione fiscale** sarà: 42,5% nel 2011
43,8% nel 2012-2013
43,7% nel 2014

4) Quindi dobbiamo rimboccarci le maniche e impostare una **strategia di sviluppo e crescita** per il Paese articolata in:

1. *investimenti in infrastrutture*

2. *accesso al credito e patrimonializzazione delle imprese*
3. *revisione del mercato del lavoro*
4. *internazionalizzazione*
5. *semplificazione normativa e amministrativa e Società dell'informazione*
6. *liberalizzazioni*

Investimenti in infrastrutture

Dotare il Paese delle infrastrutture, materiali ed immateriali, più adeguate e moderne è il primo punto per dare impulso a tutto il sistema economico. È necessario, quindi, dare stimolo agli investimenti in infrastrutture, anche da parte dei privati, ricorrendo per esempio allo strumento del *project financing*, che ha già consentito la realizzazione di opere per circa 11 mld, e che può essere modificato favorendone la semplificazione e l'ampliamento.

Patrimonializzazione delle imprese e agevolazione all'accesso al credito

Oggi, la presenza nel mercato globalizzato di economie lontane e vicine che producono (più o meno eticamente) a costi decine di volte inferiori a noi, rende definitivamente ostruito alle nostre aziende il percorso competitivo su cui si erano sviluppate. È quindi necessaria e non più rinviabile una conversione della forza industriale verso modelli produttivi più avanzati, che investano e tengano alto il differenziale qualitativo del "made in Italy", estendendone il radicamento nel nostro sistema produttivo. La qual cosa richiede la disponibilità di ingenti investimenti.

In molti casi, ancora, la stessa propensione al rischio dell'imprenditore italiano è apparsa inferiore alle necessità. Con i vincoli dei trattati di Basilea 2 e 3 che impongono oggi alle banche di far rientrare gli affidamenti piuttosto che aumentare le disponibilità di denaro per le aziende, e la impossibilità dello Stato di erogare risorse tanto per l'esiguità delle stesse quanto per i vincoli concorrenziali determinati dall'UE, il solo vero modo di foraggiare le imprese con finanze necessarie a riconvertire la nostra economia in senso qualitativo risiede nell'autofinanziamento. Deve essere riconosciuto – in questo senso – il parziale fallimento dell'obiettivo strutturale sulla base del quale lo scorso anno si era dato vita al c.d. "scudo fiscale". L'attesa infatti era proprio quella di consentire il rientro in Italia di capitali che potessero essere riversati a supporto dello sviluppo economico. I dati ci informano che, a fronte dei circa 106 miliardi scudati, nemmeno 5 sono stati impiegati dai possessori dei danari "ripuliti" per alimentare le casse delle proprie aziende.

Questo risultato delegittima quanti, dal fronte della rappresentatività industriale, assumono toni aprioristicamente polemici verso la politica in generale e le sue proposte per la copertura del debito. È quindi forse giunto il momento di immaginare strategie di favore fiscale che incentivino il

medio capitalismo nazionale, ancora fortemente basato sulla proprietà familiare, ad investire i risparmi cumulati nella ricapitalizzazione delle proprie aziende. Si potrebbe ad esempio riconoscere, per un periodo pluriennale, la deducibilità dei mezzi propri messi in azienda sino a concorrenza massima dei redditi denunciati nello stesso lasso di tempo da parte dell'imprenditore e non già, come in analoghi precedenti provvedimenti, detassare il reinvestimento di utili aziendali che – in questa stagione – appaiono assai modesti ed incapienti alla bisogna.
Un provvedimento di questo genere consentirebbe nell'ordine:

a) un aumento delle risorse immediatamente disponibili per l'impresa;

b) la possibilità per le banche di ampliare le linee di credito, il cui massimale dipende dal rapporto tra mezzi propri e capitale finanziato, generando un circolo virtuoso di dotazione di nuova liquidità alla nostra economia.

Inoltre, per quanto riguarda la sistematica *carenza di liquidità*, lo Stato e le Pubbliche Amministrazioni possono intervenire principalmente con un sistema di pagamenti efficiente dei propri debiti. Il problema chiaro ormai a tutti e più volte dibattuto, potrebbe essere affrontato attraverso un intervento di anticipazione con contestuale sostituzione creditoria, della cassa depositi e prestiti. I vantaggi potrebbero essere duplici: la cassa assumendo in carico i debiti assume il diritto di esigere dalla PA gli interessi sul ritardato pagamento (8% per legge) e contestualmente il sistema produttivo si riappropria di una liquidità sottratta dall'inefficienza della PA. Sempre ai fini dell'aumento di liquidità, sarebbe opportuno un intervento legislativo che consenta la cessione dei crediti nei confronti della PA a soggetti terzi, come pagamento, e che contestualmente consenta di compensare con i crediti nei confronti della PA qualunque pagamento verso enti pubblici (l'azienda "x" deve soldi all'azienda "y". L'azienda "x" ha un credito Iva. Può cederlo all'azienda "y" che può utilizzarlo per compensare debiti nei confronti della PA).

Problema più complesso è quello del *credito*. Nel corso di tutto il 2011 il sistema bancario ha risposto alla crisi stringendo i cordoni della borsa. Le aziende con maggiore tensione finanziaria si sono trovate nella condizione di vedersi ridotto sia l'affidamento bancario classico dello scoperto di conto, sia quello dell'anticipo fatture. Il sistema bancario ha scaricato sul sistema produttivo tutte le proprie carenze di liquidità sia le difficoltà derivanti dal rapporto patrimonio-credito fissato dai parametri di Basilea 3. Come ultima chicca sin è aggiunta la decisione dell'EBA che costringe le banche a svalutare parte dei titoli detenuti a garanzia e quindi richiede aumenti di capitale a copertura dei "buchi" creati.

A tal proposito, un emendamento presentato al Decreto Milleproroghe prevede che, tenuto conto del peggioramento delle prospettive di crescita dell'economia e del rischio di recessione, nonché della necessità di evitare che si possa generare una contrazione del credito verso le imprese e le

famiglie, il termine del 30 giugno per la completa attuazione in Italia di quanto contenuto nella Raccomandazione dell'Autorità bancaria europea dell'8 dicembre 2011 sia differito fino alla piena operatività di tutti gli strumenti previsti nella Decisione del Consiglio europeo del 26 ottobre 2011, ivi compresa quella relativa all'European Financial Stability Facility.

Riforma del mercato del lavoro

Intervenire sul mercato del lavoro è proprio la "madre di ogni liberalizzazione" se non altro per il peso relativo di questo fattore, in grado di conformare con le sue caratteristiche tutto l'ambiente circostante. Non si dimentichi che gran parte delle disfunzioni di carattere economico e finanziario sono state il riflesso di quella rigidità iniziale. Si pensi alle tariffe dei servizi pubblici – specie nel campo del trasporto pubblico di massa – tenute artificialmente basse – sebbene in un'organizzazione di tipo monopolistico tesa a privilegiare gli addetti al servizio – per ridurne l'impatto inflazionistico, per poi scaricare le inevitabili perdite d'esercizio sull'intera collettività, grazie ad un sistema di trasferimenti a carico del bilancio dello Stato.

L'azione del Governo si deve realizzare in coerenza con le indicazioni dell'Unione europea, della BCE, del Fondo monetario e dell'OCSE con riferimento al mercato del lavoro (impegni presi dal governo Berlusconi il 26 ottobre 2011, approvati dal Consiglio europeo nell'ambito della riunione tenutasi lo stesso giorno, validati dalle ispezioni dei funzionari dell'UE e valutati positivamente nel rapporto Rehn del 29 novembre 2011).

Si tratta di garantire un'efficace protezione dei lavoratori negli stati di inattività, di promuovere in particolare l'occupazione dei giovani e delle donne, di incoraggiare, attraverso regole convenienti, la più generale propensione ad assumere. Un rinnovato accordo Stato-Regioni e un impegno diretto dei datori di lavoro che hanno ridotto il personale devono consentire di collegare ai sussidi servizi di ricollocamento e attività mirate di formazione.

Il completamento degli ammortizzatori sociali si può realizzare senza significativi oneri di finanza pubblica su base assicurativa e sussidiaria. Ciò vuol dire estendere l'assicurazione obbligatoria ai settori e ai lavori non protetti incentivando attraverso la leva fiscale forme integrative di sostegno al reddito volontariamente organizzate dalle associazioni dei lavoratori e degli imprenditori mediante enti bilaterali.

Gli ammortizzatori devono conservare l'obiettivo di sollecitare quanto più il mantenimento del rapporto di lavoro anche se appare opportuna la razionalizzazione in un unico istituto dei sussidi oggi erogati quando un posto di lavoro si consuma (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, cassa integrazione per cessazione di attività). Così come il ruolo delle parti sociali si conferma essenziale per governare consensualmente le ristrutturazioni produttive e occupazionali

e per la gestione condivisa dei mercati locali del lavoro, dal collocamento all'impiego dei fondi bilaterali per la formazione.

Riconoscere l'importanza delle forme comunitarie per coniugare sicurezza dei lavoratori e flessibilità delle imprese. La contrarietà al salario minimo garantito è determinata dagli effetti deresponsabilizzanti nei confronti dei percettori e dalla sua intrinseca esclusione delle organizzazioni sociali oltre che dai pesanti oneri di finanza pubblica.

La ri-regolazione dei contratti di lavoro deve muovere dal riconoscimento dell'apprendistato come modalità tipica per l'ingresso nel mercato del lavoro e deve considerare la modulazione degli orari di lavoro come un modo attraverso il quale lavoratori e datori di lavoro si adattano reciprocamente. L'area della parasubordinazione, alla luce delle esperienze realizzate, può essere opportunamente ridefinita in modo da garantire adeguata protezione a tutti coloro che si caratterizzano nei fatti come lavoratori socio-economicamente dipendenti.

La contrattazione aziendale, recentemente amplificata nelle sue capacità dall'articolo 8 della manovra estiva, può concorrere a regolare i rapporti di lavoro in modo da accrescere la produttività, sperimentare deroghe limitate, sviluppare forme di welfare complementare per i lavoratori e le loro famiglie, attrarre investimenti nelle aree più difficili. Più le parti si rendono disponibili ad accordi di prossimità, più il legislatore può contenere la propria iniziativa.

<u>Internazionalizzazione</u>

In un momento di stretta dei consumi e di riduzione della domanda interna, diventa ancor più necessaria una concreta e articolata politica di sostegno all'internazionalizzazione delle imprese italiane che supporti le aziende nell'elaborazione di una efficiente strategia di promozione, nell'individuazione di nuovi mercati e nel consolidamento delle posizioni acquisite. Al fine di non interrompere il programma di promozione del made in Italy all'estero si provveda inoltre al più presto all'istituzione dell'Agenzia per l'internazionalizzazione, inserita nel primo decreto del governo Monti.

Inoltre, la ripresa dell'Italia può realizzarsi a breve solo puntando sull'export e sulla internazionalizzazione delle imprese sui nuovi mercati. Politica della crescita e della competizione che può essere favorita anche da un'adeguata politica monetaria di riallineamento dell'euro sul dollaro, sia per quanto riguarda la competitività delle nostre merci sui mercati esteri, sia soprattutto per quanto riguarda il turismo in Italia e gli investimenti esteri sul nostro territorio.

Per rendere più competitive le nostre imprese e più attrattivo il nostro territorio proponiamo in tempi brevi:

a) la realizzazione di una Agenzia Italia che svolga il ruolo che in passato assolvevano Ice ed Enit: promozione del sistema Italia, di imprese ed export, attrazione degli Ide e promozione del turismo. L'attuale ipotesti di nuova Ice (Ace) appare debole alla nuova sfida e priva delle risorse necessarie. L'Agenzia Italia dovrebbe essere una Spa a capitale con prevalenza pubblico sul modello Simest. Soci pubblici: Sace, Simest, Invitalia, Cdp e Regioni; soci privati: Abi, Confindustria, Sistema Camerale. Politiche di indirizzo Mise-Mae, vigilanza Mise. Personale ex Ice-Enit nel numero massimo di 300, di cui almeno 200 nelle sedi estere incardinati presso le rappresentanze diplomatiche;

b) riordino e razionalizzazione del sistema degli incentivi attualmente allocati presso gli enti per l'internazionalizzazioni e del credito all'export, vero fattore competitivo su scala globale soprattutto in questa fase di difficoltà del sistema bancario;

c) attuazione del Regolamento europeo sulla etichettatura obbligatoria del "made in…" sui prodotti manifatturieri importanti nella UE, già approvato a larghissima maggioranza dal Parlamento europeo ed attualmente all'esame del Consiglio Europeo al fine di difendere i consumatori e i produttori europei tanto più importante in questa fase di riduzione dei consumi e di contrazione occupazionale;

d) serrata politica antidumping in sede di politica commerciale europea per contrastare i fenomeni di concorrenza sleale e lotta alla contraffazione con gli strumenti della politica nazionale in difesa della produzione nazionale ed europea;

e) ripresa del negoziato multilaterale in sede WTO per la realizzazione del Doha round, al fine adeguare le norme alle attuali forze in campo, e politica commerciale bilaterale dell'Unione con la realizzazione degli accordi di libero scambio di preminente interesse nazionale.

Semplificazione normativa e amministrativa e Società dell'informazione

La Pubblica Amministrazione è un volano fondamentale della crescita. Occorre rafforzare le condizioni perché la Pubblica Amministrazione sia pronta ad accompagnare la ripresa, svolgendo una funzione di servizio allo sviluppo e non di zavorra burocratica. Ecco perché la semplificazione, la trasparenza e la meritocrazia sono fondamentali.

Ambiti di intervento:

- incentivare la costituzione di "zone a burocrazia zero" in tutto il territorio nazionale in via sperimentale per tutto il 2013, anche attraverso la creazione dell'ULG. – Ufficio Locale dei

Governi – quale autorità unica amministrativa che coinvolga i livelli locali di governo in passato esclusi;

- semplificare la scrittura dei bilanci delle S.r.l., la digitalizzazione del deposito dell'atto di trasferimento delle quote delle società e lo snellimento in materia di vigilanza delle società di capitali e degli organi di controllo;
- ispirare i controlli sulle imprese a criteri di semplicità e proporzionalità, al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni che possano recare intralcio al normale esercizio delle attività imprenditoriali;
- completare la strategia di revisione della regolamentazione settoriale, elaborando proposte puntuali di semplificazione dei procedimenti monitorandone gli effetti;
- rafforzare e accelerare l'attuazione del programma di misurazione e riduzione degli oneri amministrativi derivanti da obblighi di tipo informativo previsti da leggi statali (MOA). Inoltre, ove la disciplina sia di fonte regionale e locale, rafforzare ed estendere gli incentivi previsti dalle manovre estive per i procedimenti amministrativi relativi all'avvio e allo svolgimento dell'attività d'impresa;
- dare piena attuazione della Riforma Brunetta della Pubblica Amministrazione, in particolar modo delle misure che rafforzano il ruolo della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (istituita nel dicembre del 2009);
- proseguire nella piena implementazione del nuovo Codice della Amministrazione Digitale, completando così il percorso di regolazione per l'*e-Government*.

Liberalizzazioni

In questo ambito, di stretta attualità pare importante immediatamente dare corso ad una vera attuazione delle liberalizzazioni che:

- si ponga il problema di *aprire al mercato nuove opportunità di investimento e di svolgimento di servizi di pubblica utilità*, lungi tuttavia dall'apparire un intervento vendicativo e vessatorio verso questo o quello;
- *non rappresenti il mero spostamento di quote di fatturato* da una categoria all'altra senza alcuna ipotizzabile crescita di margine produttivo;
- *aggredisca i nodi di carattere strutturale*, introducendo nei vari settori il principio della libera concorrenza per:

  accrescere la produttività totale dei fattori;

  aumentare l'occupazione;

legare i compensi di ciascuno alla sottostante produttività.

Si tratta cioè di dare corpo ad una serie di interventi impegnativi.

In ordine di importanza, questo è l'elenco dei settori nei quali ritengo si debba agire in materia di liberalizzazioni: Energia - Trasporti - Servizi pubblici locali - Settore bancario e assicurativo -Servizi postali - Telecomunicazioni - Distribuzione carburanti - Giustizia civile - Privatizzazione dell'INAIL - Diritti d'autore - Professioni - Farmacie - Taxi.

Concludendo

La situazione finanziaria internazionale, già grave di per sé, si è ulteriormente allargata per quello che riguarda l'Italia con la retrocessione del *rating* da parte di Standard & Poor's, al netto delle considerazioni sulla vera o presunta terzietà delle agenzie di *rating* sulle quali sarà comunque doveroso tornare nell'immediato futuro.

In ragione di ciò sono convinta che la fase di avvio delle liberalizzazioni non possa essere ulteriormente rimandata, ma che le stesse debbano riguardare i veri mercati capaci di liberare forze di sviluppo e di interesse economico, quali l'energia, i trasporti, i servizi pubblici locali, ecc. Contemporaneamente, ribadisco che non è più possibile non affrontare il nodo dell'abbattimento del debito pubblico con misure di finanza straordinaria e la conseguente dismissione di larga parte del patrimonio mobiliare ed immobiliare dello Stato.

Solo avendo alle spalle l'avvio di queste due vere e proprie rivoluzioni di sistema, sarà possibile affrontare concretamente il tema della crescita, per la quale ritengo indispensabile anzitutto una riduzione della pressione fiscale sulle imprese e del costo del lavoro. In questa fase dei rapporti internazionali, c'è la necessità di aprire una contrattazione assai incisiva con l'Europa, rivendicando l'opportunità di ridefinire modalità e potestà di intervento degli strumenti comuni di governo del sistema economico e finanziario continentale.

Ultima riflessione, ma non per questo irrilevante, chiude come ho aperto: le donne in prima fila in queste discussioni sono determinanti e non complementari. Per questo è importante dare il nostro contributo di idee e forza.

Tutte per l'Italia può essere il nostro motto.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità

26-27 GENNAIO 2012 - CODICI ETICI E POLITICA ORGANIZZATIVA DELLE AZIENDE IN ITALIA: QUALI CARATTERISTICHE? QUALI OPPORTUNITÀ?

ABI – Roma
di Alessandra Servidori

Vi ringrazio per l'opportunità di esprimere alcune idee in materia di responsabilità sociale dell'impresa e di codici etici.

LO STATO DELL'ARTE

Come Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e Consigliera Nazionale di parità siamo impegnati:

- Commissione consultiva Ministero lavoro e politiche sociali: Comitato 1 per l'attuazione dell'articolo 6, comma 8 lett. *d)* e *h)* del decreto legislativo n. 81/2008 della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Sottogruppo Codici Etici

- Implementazione Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza

- Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Consigliera nazionale di parità - Avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto da tutte le parti sociali

- Legge 276/2003, art 46, cd Legge Biagi - Codice malato oncologico

IMPEGNI PER IL FUTURO

- Impegno per togliere alle banche quella spada di Damocle che condiziona la concessione del credito e l'atteggiamento dei mercati sui titoli di settore.
  Infatti l'aumento di capitale imposto dall'EBA (autority Ue per il settore) e la rigidità dimostrata nei confronti della svalutazione dei Bond sovrani posseduti dagli istituti sono elementi distorsivi e punitivi (affermazione sia di Draghi che di ABI che hanno ritenuto esagerati i criteri imposti).
  La Bce ha fatto la sua parte ma ora tocca ai Paesi rinunciare ai tatticismi e ai piccoli passi.

- Noi dobbiamo ridisegnare il capitalismo italiano adottando un modello di sviluppo adatto allo scenario globale: dunque non c'è dubbio che il punto di partenza sia anche nel riassetto bancario ma soprattutto nel rilancio dell'economia del nostro Paese.

- Applicazione sistematica del contratto che si sottopone ai lavoratori e alle lavoratrici.

- Proposta: facciamo insieme l'Osservatorio sulla raccolta dei codici etici.
  Formazione e sensibilizzazione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza e le nuove pratiche di contrattazione decentrata in materia di flessibilità, conciliazione.

La strada dello studio di iniziative da fare insieme è già tracciata nell'ambito del TU 81/2008.

Il sottogruppo Codici Etici, costituito alla fine del 2010, dopo aver ampiamente discusso intorno al metodo di lavoro da seguire, ha avuto il mandato dal Comitato 1 di esaminare i codici etici, di condotta e accordi sindacali esistenti al fine di evidenziarne i tratti comuni.

Il sottogruppo ha, dapprima, individuato 5 macro aree che hanno consentito, ognuna con le tematiche afferenti, di intercettare i principi e gli aspetti più comuni enunciati nei codici etici e di condotta esaminati:

- Tutela dell'ambiente (sviluppo sostenibile, politica e strategia ambientale, sistema di gestione, innovazione, etc.).
- Rispetto dei diritti umani (libertà di associazione, lavoro minorile, lavoro forzato e non obbligatorio, non discriminazione, etc.).
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro (benessere psico-fisico dei lavoratori, formazione e informazione, analisi del rischio, etc.).
- Promozione di buone pratiche lavorative (sostegno e attenzione per i lavoratori svantaggiati, conciliazione vita-lavoro, parità di trattamento, molestie e abusi, riqualificazione e formazione professionale, istruzione, etc.).
- Gestione dell'organizzazione (trasparenza e correttezza, semplificazione e celerità delle procedure, rispetto della privacy, coinvolgimento degli stakeholder, etc.).

Sono stati analizzati, quindi, un totale di 39 codici tra etici, di condotta e accordi sindacali, prendendo in considerazione sia il settore pubblico che quello privato con riferimento a diversi settori di attività e a differenti aree geografiche.
È stata predisposta, quindi, una griglia riepilogativa (all.) che consente una rapida lettura, una fotografia dei risultati della ricognizione effettuata.
Richiamando l'attenzione sull'esiguità e sulla disomogeneità del campione preso in considerazione, si registra che le tematiche afferenti alle macro aree individuate sono tutte presenti nei vari codici esaminati, secondo la seguente distribuzione:

- 27 codici riportano aspetti relativi alla gestione dell'organizzazione,
- 23 codici riportano aspetti relativi alla promozione delle buone pratiche lavorative,
- 23 codici riportano aspetti relativi alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro,
- 19 codici riportano aspetti relativi al rispetto dei diritti umani,
- 13 codici riportano aspetti relativi alla tutela dell'ambiente.

Una parte fondamentale in materia di politica del welfare la ricopre il vostro contratto appena firmato. Un buon contratto.
AI LAVORATORI 170 EURO MEDI DI AUMENTO.
PREVISTA LA CREAZIONE DI UN FONDO PER L'OCCUPAZIONE CHE PERMETTERÀ 16.500 ASSUNZIONI STABILI NEI PROSSIMI 3 ANNI di giovani, con l'obiettivo di arrivare a 25 mila in 5 anni.

CONTRATTO POSITIVO CHE TUTELA DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI, DIFENDE OCCUPAZIONE E RECUPERA INFLAZIONE

Il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, ha affermato che "É necessario non illudere nessuno ma giudic[a] questo contratto positivo, in quanto pur se realizzato nel più difficile contesto socio economico della nostra storia, tutela i diritti individuali e collettivi, difende l'occupazione e

recupera l'inflazione. Questo contratto, realisticamente, rappresenta il miglior risultato possibile ottenuto dalle Organizzazioni sindacali senza un minuto di sciopero. […] I giovani entreranno in banca con un salario temporaneamente ridotto del 18%. Dopo 4 anni lo stipendio raggiungerà i livelli tabellari del contratto nazionale. Ma le assunzioni saranno tutte a tempo indeterminato".

La possibilità per le banche di riportare all'interno del proprio perimetro tutte quelle lavorazioni che negli anni precedenti erano state esternalizzate. I lavoratori coinvolti in questo processo di "insourcing" potranno essere collocati progressivamente nell'area contrattuale del credito, con un graduale miglioramento delle loro condizioni retributive. I lavoratori in questione, pur avendo un orario lavorativo di 40 ore settimanali e stipendi inferiori del 20% rispetto agli standard del contratto nazionale, avranno comunque un trattamento economico complessivamente più vantaggioso rispetto a quello del settore di provenienza e saranno inquadrati da subito nell'area contrattuale del credito.

Modifica dell'orario di sportello dalle 8 alle 22, subordinato dalle 8 alle 20 a verifica tra sindacati e azienda e dalle 20 alle 22 condizionato dall'accordo sindacato-azienda.

Congelamento per 18 mesi degli scatti di anzianità e per tre anni calcolo del Tfr (trattamento di fine rapporto) sulle sole voci stipendio, scatti d'anzianità ed importo ex ristrutturazione
Tabellare.

Ma in particolare apprezzamento del:

CAPITOLO VIII **POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA**	**Art.51 Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale** **Art.52 Malattie e infortuni** **Art.53 Maternità** **Art.54 Obblighi di leva** **Art.55 Lavoratori/lavoratrici studenti** **Art.56 Borse di studio** **Art.57 Assistenza sanitaria** **Art.58 Long Term Care** **Art.59 Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale** **Art.60 Videoterminali** **Art.61 Pausa per addetti ai centralini** **Art.62 Indennità per centralinisti non vedenti** **Art.63 Iniziative sociali**

Fonte: *www.fabi.it*

Ritengo assolutamente prioritario che, così come il Governo prima e l'Europa ora sono intervenuti per sostenere il nostro sistema bancario, tocchi alle Banche in questa fase mettersi a disposizione del Paese, agevolando il credito alle imprese, agli artigiani, ai commercianti ed alle famiglie, ed il nostro Governo deve incoraggiarle. Così come richiesto anche dal Ministro Fornero sistemi agevolati di *accesso al credito delle donne.

*Nell'ambito del Piano Italia 2020 per l'occupabilità, è stato sottoscritto l'**Avviso comune 7 marzo 2011** con le parti sociali per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, per favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Essendo necessario incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. L'avviso comune prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità.
Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate dell'Avviso Comune che sono oggetto sistematicamente – nell'ambito del suo funzionamento – del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale:

- **regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;**
- **impiego del telelavoro; orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;**
- **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;**
- **possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;**
- **impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;**
- **concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;**
- **istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;**
- **asili nido aziendali;**
- **possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;**
- **istituzione di buono lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche;**
- **forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività;**
- **Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione;**
- **Congedi parentali - Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part-time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.**

Osservatorio sulla Contrattazione decentrata, Banca dati sull'attività giudiziale e stragiudiziale Carta pari opportunità e uguaglianza: facce di una medesima medaglia.

Attuare un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio - che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni Provinciali del Lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali - una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro.

Su questa nostra attività la collaborazione con il sistema bancario è fondamentale poiché responsabilità sociale dell'impresa e codici etici diventano realtà anche attraverso l'individuazione di strumenti concreti che garantiscono lo sviluppo delle potenzialità delle persone che lavorano in aziende socialmente responsabili a fatti e non a parole.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
Gennaio 2012

28 GENNAIO 2012 - POLITICHE ATTUATE E NON ATTUATE:
CONCILIARE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Promuovere lo sviluppo umano integrale oggi – Scuola di formazione della Diocesi di Bergamo

di Alessandra Servidori

Alle politiche sociali in favore della famiglia (e della procreazione) tutte le forze politiche dedicano, a parole, una grande attenzione, ma con opinioni diverse dividendosi, se si tratta di individuare quali siano i nuclei meritevoli di tutela: la famiglia naturale, unita da un vincolo matrimoniale? La coppia di fatto tra un uomo e una donna? O anche le c.d. unioni civili tra persone del medesimo sesso e quant'altro è in grado di produrre la fervida fantasia di quanti sono sempre pronti a rivendicare il riconoscimento alla stregua di diritti delle loro propensioni ed stili di vita.

L'Italia riserva alle famiglie e alla maternità risorse pubbliche pari a poco più dell'1% del PIL: meno di un decimo di quanto spende per le pensioni. Negli anni Sessanta, sia pure in un contesto demografico profondamente diverso dall'attuale, la spesa per assegni familiari (allora misura di carattere universale, fino alla riforma del 1988 che introdusse l'assegno al nucleo familiare (ANF) ragguagliato al reddito e al numero dei componenti) era pressoché uguale a quella per le pensioni.

Se qualcuno domandasse perché oggi non si attuano quelle robuste politiche, fiscali e sociali, a sostegno della famiglia che in tanti sollecitano, la risposta è sempre la stessa, a prescindere dal Governo o dal ministro interpellati: non sono disponibili adeguate risorse a causa della crisi della finanza pubblica. L'affermazione è vera solo in parte, perché, all'interno della Gestione prestazioni temporanee dell'Inps (che eroga le prestazioni previdenziali "minori" in quanto non pensionistiche), la voce "assegno al nucleo familiare" incassa dai datori di lavoro circa un miliardo in più di quanto spende (mentre l'indennità di maternità è finita in disavanzo). È questo, tuttavia, solo il punto terminale di una politica che ha consapevolmente sacrificato il sostegno alla famiglia per finanziare il sistema pensionistico.

Lo ha ricordato recentemente (ma la cosa era nota) il saggio della Conferenza Episcopale Italiana ***Il cambiamento demografico***, pubblicato da Laterza lo scorso anno. La riforma del sistema pensionistico, attuata dalla Legge Dini-Treu del 1995, stabilì una riallocazione dei contributi a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Fpld) la cui aliquota contributiva, dal 1° gennaio 1996, passò dal 27,5% al 32,7%. Per non aumentare il costo del lavoro, la legge operò, ad oneri invariati, una ristrutturazione della contribuzione sociale: l'aliquota per l'ANF passò dal 6,2 al 2,48%, quella per la maternità dall'1,23 allo 0,66%, mentre quella ex Gescal dallo 0,35% a zero. In euro, a prezzi 1996, la diminuzione delle risorse disponibili fu di 4,6 miliardi per l'ANF, di 0,6 miliardi per la maternità, di 1,4 miliardi per asili ed edilizia sociale, per un totale di 6,6 miliardi. A prezzi 2008, le risorse disponibili, trasferite, corrispondono a 8,5 miliardi l'anno. Più chiaramente – scrive la CEI – dal 1996 al 2010 la riallocazione di risorse destinate alla famiglia, in senso lato, ha finanziato il sistema pensionistico per un ammontare che, a prezzi 2008, corrisponde ad un volume finanziario

pari – fino appunto al 2010 – a circa 120 miliardi di euro. La mia considerazione quindi affrontando una conversazione davanti ad una platea che vuole approfondire le politiche del welfare parte da qui : è un modello sociale distorto, dove i nonni e i padri rubano ai figli e ai nipoti.

Quindi io sono convinta che intanto bisognerebbe ripristinare alla voce assegni familiari la canalizzazione delle risorse così da sostenere comunque un sistema di *family frendly*. Ma su questo torneremo dopo.

La prima questione che desidero affrontare è relativa ai giovani.
Secondo le più recenti rilevazioni dell'Istat, la disoccupazione giovanile in Italia ha superato la soglia del 30%, sia pure con andamenti diversi a seconda delle differenti aree del Paese. Così le difficoltà di ordine economico derivanti dalla mancanza di un lavoro e di un reddito sicuri continuano ad essere una delle principali componenti per cui i giovani rimangono a lungo all'interno delle mura domestiche, molto di più di quanto non avvenga negli altri Paesi europei. La crisi, pertanto, tende a consolidare un nuovo fenomeno sociale che taluni demografi chiamano della "generazione mongolfiera" intendendo per essa un periodo di adolescenza lunga, situata tra i 25 e i 35 anni, che consente ai giovani di ''galleggiare'' sopra la realtà.

Vivono, in sostanza, in un atteggiamento esplorativo sia per quanto riguarda la vita affettiva che quella lavorativa, rimandano il più possibile le scelte definitive, dedicando le loro energie al benessere individuale possibile. Il processo di continuo rinvio dell'uscita dalla famiglia – si veda ancora una volta lo studio della Cei su "Il cambiamento demografico" – prosegue ormai dagli anni Novanta e riguarda, sia pure **con evidenti differenze di genere, una fascia d'età (25-34 anni) in altri tempi collocata ben oltre la soglia dell'indipendenza economica.** Nel 2008 (secondo i dati citati nello studio) nella fascia 25-29 anni ben 7 maschi e 5 femmine su 10 vivevano ancora in famiglia (68,3% dei maschi e 50,6% delle femmine). Considerando la fascia tra i 30 e i 34 anni nel 2008 viveva con i genitori il 39,4% dei maschi e il 22% delle femmine. Il prolungamento della convivenza nella famiglia d'origine va di pari passo con il ritardo nella costruzione di un proprio nucleo familiare: per i nostri giovani 24-34enni lo status familiare più frequente è quello di figlio che non quello di genitore. Se la condizione economica ha un peso determinante, l'altro elemento – con aspetti non secondari – della permanenza entro le mura domestiche è dato dalla soddisfazione per tale condizione: una motivazione questa addotta in prevalentemente dai 30-34enni. Nelle classifiche europee l'Italia è ai primi posti per quanto riguarda quest'ultima motivazione. Tanto che, a partire dal 2003, è in aumento la percentuale di coloro che dichiarano di vivere con in genitori perché, a causa delle difficoltà economiche, dovrebbero rinunciare a un certo livello di vita. Anche la diffusione capillare delle università italiane ha favorito la possibilità di frequenza rimanendo a vivere con i genitori, mentre in precedenza, molti giovani dovevano recarsi in altre città (più grandi) per terminare gli studi, sperimentando così, in anticipo, modelli di vita autonomi. L'età nella quale i giovani lasciano la famiglia d'origine varia sensibilmente a seconda dei diversi contesti europei. Nella maggior parte dei Paesi a 25 anni la maggioranza dei giovani non vive più con i genitori (nell'Europa mediterranea e non solo in Italia, la transizione verso l'età adulta avviene, invece, in famiglia). Su questi casi si diffondono gli articoli contenuti nel n. 3/2011 dal titolo *Giovani senza*, della *Rivista delle politiche sociali*. I giovani danesi escono di casa ad un'età media di 20 anni. Nel Regno Unito le de-coabitazione ha luogo sin dalla fine dell'adolescenza, prosegue con studi brevi in grande parte autofinanziati, seguiti a loro volta da un accesso precoce al lavoro retribuito e agli status di coniuge e genitore. Con un'età media di uscita da casa intorno ai 23 anni i giovani francesi manifestano comportamenti più simili a quelli dei danesi e degli inglesi piuttosto che a quelli tipici del modello

mediterraneo, a cui si aggiunge l'Irlanda: in tutti questi Paesi oltre la metà dei giovani di età compresa tra i 25 e i 30 anni resta nella casa paterna anche quando ha un lavoro.

Ovviamente a determinare questi differenti comportamenti vi sono ragioni di carattere economico (il livello di occupazione giovanile) e gli effetti delle politiche sociali (come il riconoscimento di assegni di studio durante il periodo formativo o di un reddito minimo di cittadinanza). Ma, non vi è dubbio, esistono anche dei fattori di carattere culturale. In tutta Europa sono diffuse, più o meno, le condizioni di disoccupazione e di precarietà tra i giovani. L'Italia è ai primi posti quanto a disoccupazione, ma non quanto a presenza di rapporti di lavoro precari. Alla base della "sindrome di Peter Pan" di cui sono affetti i nostri giovani sta anche il venire meno di una capacità educativa dei genitori, i quali si autoassolvono per le loro manchevolezze con atteggiamenti ultraprotettivi che non aiutano i figli a crescere e soprattutto un sistema di istruzione e formazione professionale che deve sensibilmente cambiare.

Allora la seconda questione che voglio affrontare e relativa appunto ai percorsi di istruzione e formazione.

Università: il piano di lavoro del Ministro Profumo coincide con l'applicazione della Riforma Gelmini. Dunque il Ministro e i parlamentari, insieme, devono approvare il prima possibile tutti i regolamenti attuativi che ancora mancano di quella Riforma. Solo centrando quest'obiettivo entro la fine della Legislatura, saremo certi di dotare l'Università italiana degli strumenti operativi per raggiungere obiettivi strategici di qualità.

Sulla Ricerca: siamo pronti ad approvare i progetti nazionali, europei e internazionali che, sfruttando al massimo le opportunità economiche statali e del mondo produttivo, pongano l'Italia al centro dello sviluppo tecnologico e scientifico del Terzo millennio.
Molti sono gli stimoli che l'attuale Ministro ha enunciato di voler sviluppare, e non poteva essere diversamente, visto che proprio il Ministro Gelmini l'aveva recentemente scelto come Presidente del CNR. Seguiremo, dunque, con attenzione, interesse e fiducia ciò che vorrà promuovere nella speranza che si possano raggiungere traguardi sempre più ambiziosi.

Nel merito dell'Istruzione nel nostro Paese.

Noi trattiamo i temi dell'*education* ancora con le logiche del XX secolo, ma siamo nel XXI secolo. La globalizzazione e tutte le sue conseguenze ci impongono di coniugare la tendenza all'inclusione con il tema dell'eccellenza.
E' ora di assicurare al sistema Paese più competenze, più qualità diffusa, meno mediocrità. La nostra scuola, purtroppo, vive ancora di sufficienza (lo dicono i dati internazionali OCSE ma anche quelli nazionali INVALSI). Ci sentiamo con la coscienza a posto quando i ragazzi ottengono la sufficienza, superano gli esami e vanno avanti, ma in realtà stiamo creando dei mediocri, mentre avremmo bisogno di puntare all'eccellenza di tutti e di ciascuno.
Se nel secolo scorso abbiamo lavorato per la scolarizzazione di massa, oggi abbiamo bisogno di un scuola di eccellenza e di qualità per tutti e per ciascuno.
Una pista può essere, certamente, quella di insistere sul sapere, sul saper essere, sul saper fare, ma bisogna scoprire una frontiera per la quale non siamo ancora attrezzati, ossia il sapere innovare. Anche i nostri ragazzi delle superiori devono andare a scuola di futuro. Devono vivere, per apprendere, vivere da protagonisti il XXI secolo.

Individuare precocemente le eccellenze e coltivarle (perché su questo fronte non abbiamo mai fatto molto, quanti Jobs ci sono nella scuola italiana? Non lo sappiamo), abbreviare i percorsi superiori, offrire borse di studio a chi è eccellente ed è capace di abbreviare i tempi del proprio percorso scolastico. Questi potrebbero essere punti di una strategia per l'eccellenza nel nostro Paese. Va programmata e non possiamo affidarci al caso e alla buona sorte, all'arte di arrangiarsi.
Gli stimoli più importanti per i talenti che i giovani possono esprimere li possono ricevere certo dal Liceo pur importante per fornire le conoscenze di base, ma da quelle esperienze nei laboratori,in quello che oggi chiamiamo *stage* di alternanza scuola-lavoro.

Coltivare le eccellenze significa anche accettare il "think different", "*le persone così pazze da pensare di cambiare il mondo… sono quelle che lo cambiano davvero*". Ma è anche vero che una parte *cospicua del nostro animo desidera restituire qualcosa alla nostra specie e aggiungere qualcosa al percorso.*
Sentirsi in debito con chi ci ha preceduto per far progredire l'umanità: oggi le nuove generazioni si sentono piuttosto in credito, pretendono e avvertono frustrazione per quello che pensano che non avranno, e non reagiscono mettendo in campo tutte le loro possibilità…
Insomma io ho come l'impressione che per voler troppo bene ai giovani, per garantire loro troppi diritti, in realtà li abbiamo emarginati dal mondo del lavoro e soprattutto dalla ricerca e dall'innovazione. Dunque, ciò che è fondamentale è elaborare più strategie per l'eccellenza e l'innovazione, investendo sulle competenze personali dei nostri studenti (e non sui programmi), integrando in maniera ordinaria e sistematica teoria e pratica, studio e lavoro, riflessione e azione, avendo come stella polare le priorità di Europa 2020: una crescita intelligente basata sull'economia della conoscenza e dell'innovazione.
La docenza italiana : Qual è la situazione attuale? Quali sono le criticità che riguardano la docenza italiana?
I concorsi per i giovani, ma siamo sicuri che la via del concorso sia quella giusta?
Abbiamo 1 docente statale ogni 70 abitanti. Età media altissima: sui 52 anni nella scuola media, poco sotto nelle altre scuole. I recenti provvedimenti sulle pensioni alzeranno ulteriormente questi limiti.
Nel 2005, ci sono stati 35 mila nuovi docenti immessi in ruolo. Solo 47 erano sotto i 25 anni nella scuola dell'infanzia e nella primaria.
Uno solo nella media e nella superiore. La quasi totalità aveva da 41 a 51 anni. Quest'anno ci sono state altre 40 mila immissioni in ruolo. Età media ancora più alta. Comprensibile, del resto, se si pensa che sono entrati in ruolo i «giovani» vincitori dell'ultimo concorso del 1999 e i «vecchi» precari che hanno maturato anzianità anche vertiginose nelle graduatorie (emblematico il caso della docente entrata in ruolo a 63 anni!).
Aprire le porte della scuola ai giovani è dunque un programma di sanità istituzionale pubblica, prima ancora che pedagogica.
Come realizzare l'obiettivo? Il problema, già evidentemente complesso, si è ormai esasperato.
Siamo l'unico Paese al mondo in cui, per essere abilitati all'insegnamento, occorrono 19 anni di formazione iniziale! Insomma, arriviamo alla méta già in là negli anni.
E quando arriva, poi, è come se si dovesse ricominciare tutto da capo. Il posto, infatti, non c'è. Siamo, infine, l'unico Paese al mondo che ha consegnato il problema del reclutamento ad un perpetuo «stato di eccezione» fatto di sanatorie, corsi speciali, concorsi straordinari e riservati, ricorsi ai Tar e al Consiglio di Stato, graduatorie di prima, seconda, terza fascia di cui nessuno sa la precisa contabilità.
Per permettere l'ingresso dei giovani in un sistema che presenta le caratteristiche appena evidenziate, sono oggi sul tavolo tre proposte.

La prima, adombrata dal Ministro Profumo, è bandire un maxi concorso che permetta ai giovani laureati, ma anche naturalmente ai vecchi laureati, di entrare nella scuola conseguendo allo stesso tempo abilitazione e ruolo. Gli interessati potrebbero essere tra le 300 e le 400 mila persone. Non tutti gli abilitati naturalmente potrebbero avere il ruolo. In teoria, dovrebbe essere riservato ai «migliori», attraverso preselezioni.
La seconda è bandire un concorso riservato soltanto a chi si è già abilitato o nelle Scuole di Specializzazione per l'Insegnamento, soppresse nel 2007, o nei concorsi precedenti, ma non ha ancora avuto il posto di ruolo. Una specie di selezione alla doppia potenza.
La terza è riprendere la tela di una proposta di legge presentata in Commissione Scuola alla camera,all'inizio della Legislatura, sembrava cosa fatta in Parlamento, ma poi si è bloccata per consentire al Ministro Gelmini di riscrivere la formazione iniziale dei docenti.
Ora che il regolamento sulla formazione è stato completato, credo che valga la pena mettere sul tavolo delle proposte per una nuova generazione di docenti.

Noi possiamo anche ricercare la modalità concorsuale più moderna di selezione dei docenti, ma il problema è riportare nelle Reti di scuole la possibilità di scegliere i docenti più idonei per ciascuna scuola. Fino a quando non supereremo l'assegnazione burocratica degli insegnanti alle scuole, non ci sarà né vera autonomia, né vera responsabilità nella qualità della proposta didattica.
Dunque, ritornando alla tre opzioni citate, credo si possa dire che:
la prima scelta ha il vantaggio dell'universalità, ma presenta due svantaggi. Il primo è la laboriosità centralistica.
Il secondo svantaggio è la riproduzione del precariato e la perpetuazione delle graduatorie. Poiché i vincitori immediati saranno pochi, è normale che gli altri idonei debbano chiedere ai politici e ai giudici amministrativi il diritto ad entrare nelle, per noi ormai storiche, liste di attesa. E quando si bandirebbe allora il successivo concorso? Dopo altri 11 anni, nel 2023?
La seconda scelta sarebbe snella e rapida. Ma sarebbe iniqua nei confronti dei 320 mila giovani laureati che, in questi anni, non si sono potuti abilitare o perché si sono soppresse le Scuole di Specializzazione o perché il Tirocinio Formativo Attivo, previsto dalla recente riforma Gelmini, sarebbe assassinato nella culla, ancora prima di partire.
La scelta proposta dalla legge in discussione alla Camera, risulta innovativa e probabilmente la più equa. Superando il tradizionale centralismo amministrativo, sparigliando quello sindacale delle graduatorie nazionali e costringendo le Università a partire subito con il Tirocinio Formativo Attivo, cambierebbe da sola, in pochi anni, se ben governata dal centro, il sistema scolastico più di qualsiasi riforma della scuola, introducendo albi regionali e concorsi con chiamate da parte delle Reti di scuole.
Io credo importante riprendere il dibattito anche su una nuova Governance delle scuole e sulla carriera degli insegnanti.
Ovviamente la qualità e l'eccellenza, con riferimento agli studenti, non potranno essere raggiunte dal nostro sistema, se non si proseguirà l'investimento sulla valutazione.
Per questo occorre avviare e concludere tempestivamente la ristrutturazione dell'INVALSI e dell'INDIRE e pervenire ad un sistema generalizzato di valutazione dei docenti.
Così pure, attendiamo di conoscere nel dettaglio le misure che il Governo intenderà adottare per rendere il sistema scolastico più efficiente e meno costoso.

La terza questione è relativa al mercato del lavoro, la situazione attuale e le evidenze da affrontare sia per i giovani che per le donne in rapporto alle modifiche che il Governo vuole apportare e soprattutto relative alle regole sia per le assunzioni che per il cosiddetto *turn over*.

Nel 2010 sono poco meno di 7 milioni i lavoratori "protetti" dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, oltre la metà dei lavoratori italiani di fatto subordinati in aziende private. Scendendo lungo lo stivale il rapporto tra lavoratori protetti e non diminuisce, anche perché sale la proporzione di lavoratori in aziende con meno di 15 dipendenti. Solo per il 45% delle **donne** vale il reintegro sul posto di lavoro, e il divario tra giovani e adulti in protezione dal licenziamento è di quasi 20 punti percentuali, a causa anche dell'elevata incidenza di contratti a termine tra gli Under 30. Datagiovani ha stimato il numero di lavoratori del settore privato a cui può essere applicato l'Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, basandosi sulle rilevazioni delle forze di lavoro dell'Istat: sono quasi 7 milioni i "protetti", circa 6 milioni e 400 mila gli "esclusi". È questa la stima del numero di lavoratori del settore privato a cui può essere applicato o meno l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che prevede il reintegro del lavoratore in caso di licenziamento senza giusta causa nelle imprese con più di 15 dipendenti. Sono infatti 6 milioni e 962 mila i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato occupati in aziende con più di 15 dipendenti; tra gli esclusi si contano invece 4 milioni e 640 mila dipendenti in aziende con meno di 15 dipendenti, 825 mila dipendenti a termine delle aziende medio-grandi e poco più di 900 mila collaboratori e partite iva con un unico committente. Il risultato è che il 52% dei lavoratori può essere definito "protetto". Il tasso di protezione è del 57% circa al Nord (con punte del 58% in Friuli Venezia Giulia, Piemonte e Valle d'Aosta), contro il 48% del Centro ed il 44% del Mezzogiorno (si scende al di sotto del 40% in Calabria e Sardegna).

Il motivo va ricercato soprattutto nel fatto che al Centro e al Sud è più elevata la proporzione di lavoratori impiegati in piccole imprese. Va però rilevato che in queste ripartizioni la percentuale di lavoratori del pubblico impiego, esclusi da questa analisi, è più elevata del Nord Italia. Ancora una volta come spesso accade quando si parla di mercato del lavoro nel nostro Paese, **donne** e giovani masticano amaro: le prime scontano una protezione del 12% inferiore agli uomini (45% contro 57%), gli Under 30 vedono poi crescere il divario rispetto agli adulti di quasi il 20% (41% contro 58% / 59%). **Donne** e giovani sono infatti più presenti nelle piccole imprese dove l'Articolo 18 non vale, oltre che ad avere più frequentemente contratti a tempo determinato in grandi aziende. Fermo restando che per il momento, secondo quanto dichiarato dagli esponenti del governo – concludono i ricercatori di *Datagiovani* – l'articolo 18 non è in discussione, va rilevato come per giovani e **donne** nel nostro Paese le tutele del posto di lavoro, oltre che la disponibilità di posti stessi, siano già estremamente più labili di quelle di cui possono godere gli altri lavoratori.
Il primo tema da affrontare deve essere dunque quello di una maggiore accessibilità ed estensione degli ammortizzatori sociali e dell'efficienza delle strutture per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

I dati Istat su conciliazione tra lavoro e famiglia evidenziano che esiste il problema della disparità nell'impegno di cura famigliare che penalizza la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Come ha affermato in diverse occasioni il Ministro Elsa Fornero,la condizione di pari opportunità di una donna nella società oltre che da un quadro di adeguate politiche pubbliche dipende anche da una capacità di conquistare un' uguaglianza di ruoli nell'ambito della coppia. E' necessario sviluppare scelte di policy per un mercato del lavoro *family friendly*, che oltre a colmare i divari territoriali riescano a modificare un sistema di welfare fortemente appiattito sul modello di *male breadwinner*, ovvero del maschio capofamiglia, e ad evitare che le giovani donne interrompano forzatamente i rapporti di lavoro a seguito della nascita dei figli e più tardi per l'accudimento dei genitori. **Un welfare in buona sostanza che sostenga politiche di occupabilità con misure tese a valorizzare la forza lavoro femminile piuttosto che su interventi passivi ma che nello stesso tempo favorisca "una rivoluzione culturale nei rapporti di coppia".**

Quarta questione

Come Ufficio Nazionale della Consigliera di parità abbiamo impostato e svolto un lavoro, in larga parte condiviso con le organizzazioni sindacali, quelle datoriali e le associazioni femminili nonché alcune amministrazioni regionali e locali. A livello nazionale come ufficio abbiamo collaborato con i Ministeri e i Dipartimenti che, insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si occupano sistematicamente delle politiche di welfare (Ministero delle Pari Opportunità, Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione, Sottosegretariato alla Famiglia e minori, Ministero delle politiche comunitarie). Tale collaborazione si esprime sia in ambito nazionale che internazionale.
Brevemente e, in sintesi, ecco le iniziative più significative, realizzate e in corso, in contesto nazionale e internazionale comunque reperibile sul nostro sito istituzionale.

1) Nell'ambito del Piano Italia 2020 per l'occupabilità, è stato sottoscritto l'**Avviso comune 8 marzo 2011** con le parti sociali per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, per favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Essendo necessario incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. L'avviso comune prevede che sia attivato un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera di parità.

Di seguito, alcune voci riferite a pratiche individuate dell' Avviso Comune che sono oggetto sistematicamente nell'ambito del suo funzionamento del monitoraggio dell'Osservatorio Nazionale:

- **regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale;**
- **impiego del telelavoro;**
- **orari flessibili nei primi tre anni di vita del bambino;**
- **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale per i primi cinque anni di vita del bambino;**
- **possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di espletamento temporaneo dell'attività lavorativa;**
- **impegno ad assegnare la lavoratrice che rientri dalla maternità a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite;**
- **concessione di permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;**
- **istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore;**
- **asili nido aziendali;**
- **possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;**
- **istituzione di buoni-lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche;**
- **forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali e criteri di valutazione della produttività;**
- **Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione;**

- **Congedi parentali - Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part-time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.**

L'ufficio nazionale della Consigliera di parità, sotto la responsabilità di alcuni funzionari, ha messo a disposizione (ed è a regime) l'**Osservatorio sulla Contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio – che può contare sulla raccolta e la disamina ragionata di tutti gli accordi forniti dalle Direzioni provinciali del lavoro oltre che dalle organizzazioni datoriali e sindacali – una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita-lavoro.

Aggiornamento implementazione Osservatorio sulle nuove/buone prassi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria.

DOCUMENTAZIONE
ACCORDI
ACCORDI SETTORE PUBBLICO
CONTRATTAZIONE DECENTRATA n. 48
TOTALE n. 54
ACCORDI SETTORE PRIVATO
CONTRATTAZIONE NAZIONALE n. 98
CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE n. 20
CONTRATTAZIONE DECENTRATA n. 224
TOTALE n. 342
Accordi pubblicati nella sez."Documentazione" n. 7
TOTALE n.403

PRASSI
PRASSI DI SIGNIFICATIVA STRUTTURA n. 39
PRASSI INTERESSANTI n. 85
TOTALE n.124
Prassi pubblicate nella sez."Documentazione" n.280
TOTALE n.404
DOCUMENTI DELLE DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO
GIA' DIREZIONI PROVINCIALI E REGIONALI
Esaminati n.1214 (1628)

ATTIVITA'ANTIDISCRIMINATORIA:
GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE
PROVV. GIUDIZIALI: 155
SENTENZE 84
ORDINANZE 30
DECRETI 41
CONCILIAZIONI: 40
(ex artt.36,37,38 D.lgs.198/2006)

MEDIAZIONI: 81
TOTALE : 276

Il lavoro della Consigliera nell'ambito delle politiche attive è orientato all'analisi e promozione dello sviluppo delle modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione,le quali possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalle parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti, in particolare, alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative. Tali opzioni possono essere valorizzate tramite la contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 8 della c.d. manovra di ferragosto. Condividendo il valore di una flessibilità *family friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti.

Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni esigenze di lavoro e di vita.

Sempre nell'ambito dell'Osservatorio un ruolo importante è svolto dalla Carta delle pari opportunità e uguaglianza promossa da tutte le consigliere di parità e sottoscritta da tutte le OOSS, le organizzazioni datoriali, le associazioni femminili, alcune grandi aziende e piccole aziende che attraverso le azioni declinate nella carta stanno sviluppando una politica di *mainstreaming* nel mercato del lavoro molto capillare e proficua. La carta promossa dai Ministri del lavoro e delle Pari opportunità già sottoscritta da oltre 80 aziende per oltre 680.000 mila dipendenti, tra le quali Ferrovie dello Stato è stata sottoscritta anche da PA tra le quali la Regione Lazio. La Carta riconosciuta anche a livello europeo come strumento per sviluppare politiche attive sui luoghi di lavoro a sostegno dell'occupabilità femminile recentemente è stata sottoscritta da grandi gruppi internazionali (Orange, Randstat, Oreal, Findomestic, ecc). In modo particolare l'impegno si colloca intervenendo per potenziare i servizi integrati del mercato del lavoro, di assistenza, di cura, per il rilancio del lavoro a tempo parziale e delle altre tipologie contrattuali tra le quali, quelle a orario ridotto, modulato, per una organizzazione aziendale flessibile e per la promozione dell'occupazione femminile nel settore dell'energia, sulla qualificazione dell'offerta di servizi

anche attraverso la creazione di imprese sociali e contemporaneamente sui dispositivi per il loro acquisto, promuovendo l'uso di modalità flessibili, quali i voucher o buoni, a partire da un maggiore utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio.

È stata prodotta UN'ANALISI DELLE PENSIONI IN UN'OTTICA DI GENERE in collaborazione con INPS e Ministero del lavoro presentato il 14 Dicembre 2011

2) Con l'avvento del **d.lgs. 81/2008** TU prevenzione e sicurezza sul lavoro e con le correzioni successivamente predisposte, in materia di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, la dimensione della prevenzione consente di garantire interventi appropriati che realizzino le condizioni per l'equità di genere, fortemente trascurato prima dalla legislazione previgente. È stata introdotta nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e facendo della valutazione della diversità un obbligo e non più, se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità, una attenzione legata alla sensibilità di pochi, rivalutando anche la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sulla loro incidenza nel campo della salute nel suo complesso e nel lavoro come fattore derivato. Abbiamo partecipato attivamente ai gruppi e Commissioni previsti dal TU per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, abbiamo strutturato una rete di partnership con Inail, Direzione generale ispettiva del Ministero del Lavoro, associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa, OOSS, allo scopo di posizionare con efficacia il nostro intervento. Il Tavolo Tecnico di Studio ha 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 che ne ha recepito i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008. Occorre assicurare l'applicazione della risoluzione concordata in sede di commissione consultiva approvata il 21 settembre scorso rispetto la realizzazione di attività di prevenzione (art 6, comma 1, lettera l) per la validazione delle buone prassi, così occorre vigilare perché nei moduli formativi sempre in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro siano presenti i temi della cultura e criteri di genere.

In particolare l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ha attivato un Tavolo con le parti sociali e le organizzazioni del volontariato (che ha già prodotto attività sia contrattuale che sui luoghi di lavoro) per sviluppare politiche attive a tutela dei lavoratori e lavoratrici affette da patologie oncologiche e invalidanti. Peraltro anche a livello locale le iniziative sono molteplici. È stato concordato un depliant informativo per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche come orientamento alle norme esigibili da distribuire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie.

È stata definito in collaborazione con la DG Inail un provvedimento per la Riforma Fondo Casalinghe INAIL
Vi è ufficializzata una richiesta avanzata dal Comitato del Fondo Previdenza Casalinghe INPS per una modifica del Fondo medesimo

La valutazione delle performance in una ottica di genere nella Pubblica Amministrazione.
Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, all'efficienza e trasparenza, in parallelo con la legge delega sul federalismo fiscale e i diversi decreti attuativi, allo scopo di impostare un modello di federalismo "delle responsabilità". In tale contesto abbiamo sviluppato il fattore 'Pari Opportunità'

presente nella legislazione vigente (c.d. Legge Brunetta) che ci ha consentito di sperimentare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di tutti i Ministeri un percorso di attenzione e identificazione dei fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione in dimensione di genere. Una gestione delle Pari Opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, facilitando l'innovazione. Naturalmente il sistema è a disposizione per essere implementato: gli OIV di secondo livello (taluni Enti ci hanno chiesto di sviluppare un percorso insieme non solo di formazione ma anche operativo). A norma dell'art 21 della legge 185/2010 (il c.d. Collegato Lavoro), la Consigliera nazionale di parità ha partecipato alla redazione delle Linee guida dei CUG (Comitati unici di garanzia) e ne monitora la sperimentazione a livello nazionale in collaborazione con i Ministeri delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione e Innovazione.

A **livello internazionale** la partecipazione attiva, come ufficio nazionale della consigliera di parità, in ambito di gruppi di lavoro della Commissione Europea e a livello di organismi mondiali ci vede impegnati in pareri ed elaborazione di contributi a supporto della strategia condivisa con particolare attenzione alla Direttiva sul lavoro autonomo e sulla riforma dei congedi parentali.
I settori più significativi dei quali é interessato l'Ufficio con elaborazione di documenti e proposte di merito: la partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (*Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini*), di cui è componente la Consigliera nazionale; al **National Gender Equality Bodies** (*Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73*); ai lavori del Gruppo che si occupa delle "Diversity Charters" iniziativa della Commissione Europea per incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di *diversity management*.
Si segnalano poi i seguenti contributi: Contributo per la stesura del VI Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curata dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il MAE, e per eventuali osservazioni sulla "Bozza di Rapporto" predisposto per il 2009 dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze (gennaio 2010). Contributo per il Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIDU.
Contributo alla Rappresentanza italiana in UE per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul Gender Pay Gap. Contributo riguardante la segnalazione di buone prassi (attuate dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità nel campo della promozione e sviluppo dell'occupazione femminile) al CDIU per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d'Europa (settembre 2010). Contributo al CDIU per la stesura del "V Rapporto Periodico" sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali (ottobre 2010). Contributo sistematico con la rappresentanza del Ministero del lavoro in sede comunitaria per la predisposizione di documenti e impostazioni direttive europee.

Per quanto riguarda l'attività dell'anno 2011, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità ha sviluppato ed implementato i provvedimenti adottati in sede comunitaria, e a ha promosso attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolti, con particolare attenzione all'ampliamento dell'occupabilità femminile secondo le linee e coerentemente con i piani strategici "*Europa 2020*" e "*Italia 2020 Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*" attraverso l'adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi sono stati tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell'attività della Rete nazionale delle consigliere di parità. Le attività future terranno anche

presente lo sviluppo della nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 "*Road Map sulla parità di genere*" che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, ed una serie di azioni chiave, anche nell'ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020.
È in questa ottica che le attività individuate dalla Consigliera Nazionale che prevedono l'utilizzo dei Fondi a disposizione per l'anno 2012 saranno finalizzate all'implementazione di azioni di particolare competenza della Consigliera, riferite alla strategia 2010-2015, quali ad esempio economia di mercato e strumenti di dialogo sociale, contrasto al divario salariale e promozione di politiche attive e promozione dell'uguaglianza oltre i confini europei. Le attività saranno finalizzate a inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere l'obiettivo fissato dall'UE nel Piano Europa 2020, per quanto riguarda l'occupazione femminile,e di sostegno all'orientamento delle giovani sia negli istituti scolastici che nella formazione professionale. La Consigliera Nazionale partecipa anche alla stesura dei documenti utili per l'evento della Commissione inerente il Dialogo sull'Uguaglianza di Genere annuale che vede la partecipazione del Parlamento Europeo, del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia. Nel mese di novembre partecipando a Berlino alla *Peer Review* sugli effetti dei percorsi lavorativi delle donne sulle pensioni, come ci ha suggerito anche la UE abbiamo aderito all'iniziativa che conduca ad una riflessione concreta sulla riforma previdenziale.

Proposte operative :

Si segnalano alcuni adempimenti, già previsti nella legislazione vigente, che attendono attuazione:

a) nel c.d. Collegato lavoro (L. n. 185/2010) all'articolo 46 è prevista una norma di delega da esercitare entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge stessa. Poiché è già trascorso quasi un anno sarebbe il caso di promuovere gli atti necessari a dare corso alla materia. Si tratta, in pratica, della riforma degli ammortizzatori sociali, per la quale il citato articolo 46 riprende sostanzialmente una norma già contenuta nella L. n. 247/2007, varata dal governo Prodi nella passata legislatura. Vi è quindi una base bipartisan da utilizzare, molto utile in questa fase politica. Per quanto riguarda l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri molto 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;
b) sarebbe il caso di valorizzare e sviluppare il citato avviso comune sulla conciliazione. Avendo avuto un'ampia condivisione ad opera delle parti sociali potrebbe rappresentare un'azione adeguata per l'attuale fase politica;
c) la legge di stabilità contiene alcune norme a favore dell'occupazione femminile (incentivi all'occupazione femminile, misure a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro) che sarebbe opportuno mandare a regime al più presto.

Si segnalano di seguito alcune ipotesi di lavoro:

a) Sempre la legge di stabilità consente alle Regioni di 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, come è noto, una forma di detassazione e di decontribuzione). Compatibilmente con le risorse disponibili sarebbe il caso di esaminare la possibilità di estendere un trattamento equipollente anche alle retribuzioni riferite alla nuova

occupazione femminile. Magari limitatamente a talune regioni svantaggiate e in via sperimentale;

b) Esiste nel Paese un ricco ventaglio di esperienze di c.d. welfare aziendale che si esprime con una gamma molto ampia di tutele e prestazioni, ben oltre le tradizionali forme di previdenza complementare e di previdenza sanitaria integrativa. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi che, sia pure in modo frammentato e particolare, ne favoriscono lo sviluppo. Come sappiamo, è aperta la questione del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche la possibilità di conseguire il pareggio di bilancio nel 2013. Forse, piuttosto che intervenire sui redditi delle persone e delle famiglie, sarebbe opportuno immaginare forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi in una logica di sussidiarietà, incentrata nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione particolare ai problemi e alle soluzioni della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

c) Con l' Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e sulle nuove prassi del lavoro pubblico e privato stiamo sostenendo e implementando tutte quelle strategie e strumenti introdotti nel mdl e adottate nelle aziende con impatti sulla occupabilità. Nato per un monitoraggio sul lavoro femminile, l'Osservatorio è divenuto il braccio operativo e sistematicamente aggiornato con la collaborazione delle parti sociali del mdl. È da una analisi degli strumenti (CIGO-Cessazioni e attivazioni di aziende, dati delle camere di Commercio, di clic lavoro,nascita di nuove aziendæcc) che si costruisce il circuito virtuos o della tenuta e rilancio degli strumenti utili al mercato del lavoro. Utilizzo ammortizzatori, formazione (grazie all'accordo Stato Regioni recentemente ratificato da tutte le Regioni) e dunque riposizionamento dei moduli e percorsi formativi per dare risposte alla richiesta di profili professionali utili e non obsoleti che il mercato chiede; contratti di apprendistato. L'Osservatorio Nazionale ha una mappatura aggiornatissima dei rinnovi contrattuali e degli accordi decentrati sia sul versante del lavoro pubblico che privato e una rilevazione minuziosa delle nuove prassi adottate per la flessibilità, il welfare aziendale ai fini della produttività e conciliazione. Utilizzare dunque da subito questo strumento per avviare il confronto sui tavoli di concertazione con le parti sociali e costruire così una Road Map per l'occupabilità femminile e giovanile

d) Rispetto al problema relativo alle cd Dimissioni in bianco e quindi ad una norma che ne possa contenere e disincentivare l'uso, il Tavolo tecnico composto da Consigliere e Ispettori del lavoro che producono il Rapporto annuale sulle motivazioni delle dimissioni, ha elaborato una bozza di proposta di soluzione in via amministrativa. Il Ministro Fornero si è impegnata a risolvere la delicata questione.

Ultime due considerazione frutto di opinioni sulle quali è utile riflettere.

La proposta di una tassazione differenziata per genere ha sicuramente il merito di porre all'attenzione dell'opinione pubblica un tema davvero centrale per il nostro Paese per i problemi occupazionali sopra riportati. La carenza di occupazione femminile in termini di sviluppo e produttività, si traduce anche in una compressione della crescita del PIL. In meridione ben poco potrebbe una tassazione differenziata per genere in quanto il problema non è tanto quello dell'offerta di lavoro femminile quanto, semmai, la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di reali opportunità di impiego nella economia regolare. Il diritto comunitario della concorrenza, in materia di contratti di formazione e lavoro, prevede una nozione di aiuto di Stato non solo assai ampia, ma anche insensibile alle finalità sociali dell'intervento. Lo stesso principio di parità di trattamento retributivo tra uomo e donna, sancito dal Trattato istitutivo della Comunità Europea, paventa il

diffondersi di forme di dumping sociale legate ad un più basso costo del lavoro femminile. l In Italia il contratto di inserimento al lavoro, si è mosso con particolare cautela, riservando, anche nella recente legge di stabilità, una riduzione differenziata per genere della aliquota contributiva alle sole donne disoccupate residenti in aree del Paese che registrano un rilevante divario occupazionale tra uomini e donne conformemente a una lettura estensiva del regolamento comunitario vigente in materia di aiuti di Stato. Il problema, è bene ricordarlo, è una conseguenza dalla debolissima esperienza in materia di legislazione sulle pari opportunità tra uomo e donna. L'attuale normativa di sostegno alla occupazione femminile presenta limiti e rari interventi non finalizzati a migliorare il mercato del lavoro in generale e anche quello della possibile occupabilità femminile. Sicuramente la strategia degli incentivi può sostenere in particolare situazione di emergenza per il mercato del lavoro, ma è necessario affrontare i problemi strutturalmente e quindi con politiche di sostegno alla famiglia, accesso all'istruzione e formazione professionale, le politiche del lavoro, sociali. misure di sviluppo dei servizi alla persona.

La questione di un modello virtuoso di sussidiarietà.

Con la crisi il Terzo Settore deve fare la vera scommessa su se stesso. Ma sono assolutamente in sintonia con Stefano Zamagni quando nella crisi **vi coglie una grande opportunità**. **Il Terzo Settore può diventare *fundraiser* di se stesso. Cercare le risorse dove in realtà ci sono, quindi nella business community**. Una ricerca recentissima ha dimostrato che **il 70% degli imprenditori ritiene strategico puntare sul welfare aziendale nei prossimi anni**. Il terzo settore deve lavorare per favorire l'emersione di questa tendenza.

Si può puntare sul tema delle disuguaglianze in relazione al federalismo fiscale. La questione delle disuguaglianze dei territori oggi è una questione cruciale anche per il Terzo Settore. Se prendiamo in esame le differenze Nord-Sud possiamo vedere che dopo un riavvicinamento avvenuto negli anni Sessanta-Settanta a partire dagli anni Ottanta la forbice abbia ripreso ad allargarsi. Il fattore grave di questo fenomeno sta nella sua causa, che non è principalmente economica ma di progressiva erosione del capitale istituzionale.
Sino ad oggi l'impegno del terzo settore è andato tutto nella direzione della costruzione del capitale sociale. Ma oggi il rischio vero è che questo lavoro vada in rotta di collisione perché si trova davanti un livello istituzionale sempre più inadeguato. **Il Terzo Settore deve fare un salto accettando questa responsabilità**, cioè quella della **ricostruzione di un capitale istituzionale affidabile**.
Questa è la sfida chiave del federalismo. Perché mentre a Nord il livello istituzionale tiene, a Sud siamo in una situazione drammatica. Viene così pregiudicata qualsiasi dinamica sussidiaria, soprattutto nella **prospettiva di quella sussidiarietà circolare in cui i tre soggetti – pubblica amministrazione, privato sociale e imprese – integrano la loro azione non solo al livello della gestione ma anche in quella della progettazione**.

La Regione Lombardia, con una delibera del gennaio scorso, ha preso la sussidiarietà circolare come riferimento. Un fatto molto significativo, che però pone ancor più in evidenza quale sia la vera forbice che si sta aprendo tra Nord e Sud.

Il Terzo settore deve puntare su alcune questioni : innanzitutto sulla questione della rappresentanza, che deve avere un'adeguata capacità di progettazione e poi deve saper leggere i desideri dei rappresentati. Poi deve uscire dalla logica degli interventi troppo settorializzati. E **superare la logica del "chiedere"**. Del Terzo settore poi è necessario essere consapevoli che non se ne può fare a meno. Per **tre motivi**. Primo, perché **possiede le informazioni sui bisogni**, come nessun ente

pubblico. Secondo, perché **grazie alla sua capacità relazionale conosce meglio i metodi di soluzione**. Terzo, perché è **in grado di valutare i servizi**. Infatti l'efficacia vera la stabilisce l'utente, non l'erogatore.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità
gennaio 2012

13 marzo 2012 - Lavoro, parità di genere e Pari Opportunità: livello politico e livello tecnico

Macerata

di Alessandra Servidori

Il ruolo della consigliera di parità nel tempo ha avuto un grande impulso nell'ambito sia nazionale che territoriale in quanto la cultura del rispetto e della parità tra uomini e donne va implementata sia nei percorsi di istruzione che di formazione, che nell'ambito del mondo del lavoro.

Il tema della formazione e ancora prima quello dell'istruzione sono tra le questioni centrali della politica italiana, dal momento che è ampiamente avvertita l'esigenza di modificare in profondità il sistema economico e sociale, per adeguarlo ai cambiamenti e incidere sulla scarsa competitività dell'Italia. Nel nostro sistema sociale, e soprattutto nel nostro mercato del lavoro, il rapporto tra *insiders* e *outsiders* è ormai cristallizzato, qualunque tentativo di riforma si scontra con la difesa corporativa di chi alcune tutele le ha e, purtroppo si registra una quasi completa assenza di consapevolezza da parte di chi dovrebbe essere in prima fila per conquistare un cambio di regime e la razionalizzazione delle risorse. I percorsi formativi per includere le donne nel mercato del lavoro vanno dunque profondamente innovati e questo è il nostro impegno. Le Consigliere di parità nell'ambito del ruolo di sviluppo delle politiche attive e di contrasto alle discriminazione, stanno svolgendo azioni concrete strettamente connesse ai processi di riforma contemplati nella *Strategia Europa 2020* e in *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.
Nell'ambito del lavoro pubblico, l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, secondo quanto previsto dalla c.d. riforma Brunetta, sta realizzando corsi per i responsabili degli Organismi Indipendenti di Valutazione e dei Comitati Unici di Garanzia per sviluppare meccanismi di valutazione delle performance in dimensione di genere applicando il principio e i criteri concreti delle pari opportunità. Si tratta di un sistema a struttura formativa che prevede un primo modulo di 18 ore comprensive sia di lezioni frontali che di esercitazioni.
Per quanto riguarda il lavoro nel settore privato, l'*Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi di conciliazione*, istituito presso l'Ufficio, raccoglie, monitora, divulga e implementa l'attività delle parti sociali in materia contrattuale ai fini dell'applicazione delle nuove norme relative al salario di produttività (art. 53 del Decreto legge n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010), al nuovo apprendistato (Decreto legislativo n. 167/2011 - Testo unico dell'Apprendistato), all'applicazione del Decreto legislativo n. 81/2008 - Testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la conforme attività di formazione prevista.
Un'azione fondamentale di formazione e aggiornamento per le Consigliere di parità e per tutta la robusta partnership associativa è rappresentata dalla divulgazione della *Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro* in tutto il territorio nazionale, con un ampio raccordo anche a livello internazionale.
L'Avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 7 marzo del 2011 in materia di politiche attive per la conciliazione famiglia-lavoro, nonché l'ampia batteria di strumenti individuati per sviluppare la contrattazione di secondo livello, rappresentano il denominatore comune della serrata attività formativa che stiamo svolgendo finalizzata allo sviluppo dell'Osservatorio nazionale sulla

contrattazione in capo all'Ufficio Nazionale che monitora tutti gli accordi di secondo livello contrattuali e le nuove prassi in materia di flessibilità e conciliazione.
Inoltre, la responsabilità che l'Ufficio della Consigliera ricopre per l'implementazione delle politiche comunitarie e internazionali sui temi delle pari opportunità comporta una sistematica partecipazione all'elaborazione di testi, pareri, contenuti e risoluzioni che rendono l'attività di informazione e formazione essenziale per sostenere il ruolo proattivo del nostro paese sui temi dell'avanzamento della parità di genere.
In particolare, siamo impegnati a valorizzare il rapporto con i Ministeri che hanno la co-responsabilità insieme alla nostra struttura di politiche attive: un processo di *mainstreaming* fondamentale per razionalizzare le risorse ed incidere maggiormente sulle politiche concrete di istruzione e formazione professionale volte ad inserire e mantenere le donne nel mercato del lavoro.
Il cambio di passo deve riguardare il rapporto con le Regioni, che sono coinvolte, oltre al fattore finanziario dell'emergenza cassa integrazione, nella gestione del Fondo sociale europeo. Infatti, sulla base di accordi territoriali con le parti sociali, esse individuano gli ambiti di intervento (cassa integrazione e/o mobilità), i lavoratori destinatari dei trattamenti, i requisiti, i criteri di accesso e la durata dei benefici, oltre che le modalità di utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, l'adozione di un'impostazione di tipo *workfare,* che vincola l'accesso a benefici e sussidi alla disponibilità e all'impegno nella ricerca attiva del lavoro e/o in attività formative. In tal modo si è prefigurata la necessaria congiunzione degli interventi passivi con i percorsi di politica attiva, la cui titolarità spetta alle Regioni. È quindi necessario rafforzare la concertazione e la collaborazione tra istituzioni (Stato, Regioni, Inps, Province) e tra queste e gli attori sociali ed economici, quali parti sociali, banche, ecc. Noi, come Consigliere di parità, lavoriamo su questo modello. In particolare l'impegno e le attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità vengono realizzate in coerenza con gli obiettivi generali fissati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali sia nel Piano nazionale di riforma,sia in continuità con le decisioni assunte in sede internazionale. La consigliera nazionale e la rete delle consigliere operativa in ambito italiano e interlocutrice a livello internazionale , ha come compito di tutelare le discriminazioni sessuali in ambito lavorativo e prevenire le discriminazioni attraverso la promozione di politiche attive nel mercato del lavoro.

Nella programmazione delle attività da realizzare nel corso dell'anno 2011 e 2012 è stata ritenuta prioritaria la promozione di iniziative di politiche attive finalizzate all'implementazione dell'occupazione femminile, in particolare delle giovani donne e del reinserimento lavorativo delle over 40, nonché finalizzate all'orientamento delle studentesse degli istituti tecnici superiori nella ricerca di lavoro nei settori ove sussistono maggiori possibilità di sbocchi occupazionali. Incontri informativi pilota in città afferenti alle aree territoriali Nord, Centro, Sud, destinati a giovani donne (fino a 30 anni) in cerca di prima occupazione e a donne *over* 40 in cerca del reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di fornire strumenti di conoscenza dei contesti territoriali di riferimento per ampliare la rispettiva capacità di orientamento nella ricerca di un impiego stabile. L'iniziativa si sviluppa con il coinvolgimento della Consigliera provinciale di parità del territorio di riferimento, e di una pluralità di soggetti che a livello locale operano nel mercato del lavoro. Al fine di consentire la partecipazione di donne con bambini piccoli è stata prevista anche la possibilità di utilizzare un servizio di babysitteraggio. Incontri informativi sperimentali da realizzare negli istituti scolastici superiori di tipo tecnico, destinati a insegnanti e studentesse/studenti, per promuovere all'interno delle scuole secondarie di secondo grado la conoscenza delle regole, delle prassi e degli strumenti, tradizionali ed innovativi, in uso nel mondo del lavoro utili al migliore inserimento occupazionale, orientato anche verso nuove professioni. Ed inoltre, tali incontri sono destinati ad un migliore orientamento sulla scelta del successivo percorso di studio per l'individuazione di corsi universitari che si stima possano fornire maggiori sbocchi occupazionali. L'attività sperimentale da svolgere nell'ambito delle istituzioni scolastiche è il risultato di un Accordo di cooperazione strategica tra la

Consigliera nazionale di parità ed il Capo Dipartimento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Prioritarie per lo sviluppo delle politiche occupazionali giovanili femminili è la raccolta delle prassi di conciliazione tempo di lavoro e tempo di vita raccolte nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione in capo all'Ufficio Nazionale della Consigliera, che ha monitorato sia gli strumenti concordati tra il Governo e le parti sociali in ambito di contrattazione di secondo livello che prassi consolidate a livello aziendale di politiche *family friendly* e destinatarie di agevolazioni fiscali. Recentemente 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. Conformemente alle Linee programmatiche che il Ministro Fornero ha illustrato al Parlamento in data 24 gennaio che trovate sempre sul sito dell'Ufficio, le Consigliere di parità, sono attestate a cercare la collaborazione con le parti sociali per operare fattivamente sul territorio 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.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità

14 marzo 2012 - Visibilità-invisibilità delle donne nella scienza

Conferenza

ENEA

Donne invisibili: il precariato nel settore scientifico nazionale

di Alessandra Servidori

Il contesto in cui ci troviamo ad operare è delicato e sicuramente comporta una analisi approfondita e un coordinamento molto stretto, in quanto poi la doppia delega del Ministro Fornero Lavoro/Politiche Sociali - Pari Opportunità ci sprona ad una reciprocità indispensabile.

Da docente prima di tutto, e comunque ricoprendo un ruolo istituzionale, mi soffermo sugli ultimi dati di Alma Laurea presentati proprio pochi giorni fa da Andrea Cammelli, di cui di seguito alcune evidenze[*]:

Il divario occupazionale tra laureati e laureate e le differenze retributive segnalano quanto ancora le donne, in questo caso tra quelle più istruite, siano penalizzate nel mercato del lavoro. Tra i laureati specialistici biennali, a un anno dalla laurea, il divario è di 7 punti percentuali: lavora il 61% degli uomini e il 54% delle donne. Gli uomini possono contare più delle colleghe su un lavoro stabile (37% contro il 31%). Non solo. Gli uomini guadagnano il 29% in più delle loro colleghe (1.231 euro contro 956 in termini nominale).
A tre anni dalla laurea le differenze di genere si confermano significative e pari a 7 punti percentuali: lavorano 71 donne e 78 uomini su cento. Anche a tre anni dal conseguimento del titolo il lavoro stabile è prerogativa tutta maschile: può contare su un posto sicuro, infatti, il 66% degli occupati e il 49% delle occupate. I laureati specialistici del 2008 guadagnano il 28% in più delle loro colleghe (1.432 contro 1.115 euro).
Numero medio di ore lavorate. A dieci anni dal termine degli studi i laureati lavorano in media 39 ore settimanali. Anche nel calcolo delle ore abitualmente lavorate durante la settimana emerge una sostanziale differenza tra uomini e donne, confermando la generale difficoltà di queste ultime nel trovare un equilibrio tra impegni lavorativi e necessità familiari. A dieci anni dalla laurea ciò si traduce in 6 ore lavorate in più alla settimana per gli uomini (42 ore in media rispetto alle 36 dichiarate dalle donne), e ciò avviene di fatto indipendentemente dal percorso disciplinare. Il maggior impegno orario degli uomini rispetto alle donne è confermato sia che si tratti di impieghi a tempo pieno (+5 ore), sia che si tratti di lavori a tempo parziale (+2 ore); sia nel settore pubblico (+4 ore) che in quello privato (+7 ore).

Dalla documentazione AlmaLaurea emerge, dunque, che «le laureate trovano occupazione con minore facilità e, quando la trovano, nella generalità dei casi si tratta di un'occupazione più instabile e precaria, associata ad un minor guadagno. A distanza di anni dal conseguimento del titolo, le differenze non solo non sempre si riducono ma, spesso, si acutizzano». L'approfondimento è stato realizzato da **Casula** (Università di Cagliari) e **Chiandotto** (Università di Firenze)[†]. La rilevazione di significative e persistenti diseguaglianze di genere occupazionali anche tra i laureati è **sintomo di un arretramento culturale e civile del Paese** rispetto all'obiettivo di realizzare una partecipazione paritaria delle donne al mercato del lavoro, tale arretramento contribuisce inoltre a svalutare gli

[*] XIV Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, sintesi di A. Cammelli, *I giovani non possono più attendere: investire in istruzione, ricerca, innovazione, cultura*, 6 marzo 2012, consultabile in *www.almalaurea.it.*
[†] XIV Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, op.cit., p. 16.

investimenti nell'istruzione universitaria femminile. Lo svantaggio delle laureate rispetto ai colleghi maschi (in termini di ricerca di un lavoro, stabilità lavorativa e guadagni) non si spiega con il riferimento alle pur esistenti differenze di genere nelle scelte formative: lo svantaggio femminile si presenta di norma anche a parità di tipo di laurea. Le differenze di genere non sembrano attribuibili ad alcune tra le motivazioni più frequentemente addotte per spiegarne l'origine, come il minore "merito" delle laureate rispetto ai colleghi maschi, la pur persistente segregazione orizzontale nelle scelte formative e professionali, o un eventuale condizione di maternità. Infatti, le **laureate presentano migliori *curricula*** (votazioni di laurea più elevate e tempi di conseguimento del titolo più brevi) rispetto ai colleghi maschi, il loro svantaggio occupazionale si presenta anche a parità di tipo di laurea, e **chi tra loro non ha figli si scontra comunque con le stesse difficoltà di chi ne ha**. Più convincenti appaiono quindi le spiegazioni che riportano le differenze osservate ad una più generale "disuguaglianza di genere", radicata nella cultura e nella struttura socio-istituzionale del Paese, che si traduce in una marcata asimmetria tra uomini e donne nella divisione tra lavoro retribuito e non retribuito[*].

Pochi investimenti in istruzione, ricerca e sviluppo e una soglia occupazionale di ridotto profilo. Una soglia educazionale di ridotto profilo nella popolazione adulta è probabilmente all'origine della difficoltà a comprendere appieno il ruolo strategico degli investimenti in istruzione superiore e in ricerca per lo sviluppo del Paese e per la competizione mondiale. I dati Eurostat segnalano che il deficit nei livelli di istruzione è particolarmente accentato nel settore privato, dove la quota di occupati in possesso del titolo della scuola dell'obbligo è in Italia circa il doppio di quella media dell'Europa a 12. Sottovalutazioni e poca lungimiranza, cui non è estranea una colpevole logica autoreferenziale del sistema universitario, si sono tradotte nella modestia delle
risorse destinate ad istruzione superiore e ricerca. Sull'uno e sull'altro versante il nostro Paese investe quote di PIL assai inferiori a quanto vi destinano i principali competitori a livello mondiale. La documentazione ufficiale più recente ci dice che, fra i 31 Paesi dell'OECD considerati, il finanziamento italiano, pubblico e privato, in istruzione universitaria è più elevato solo di quello della Repubblica Slovacca e dell'Ungheria (l'Italia destina l'1% del PIL, contro l'1,2 della Germania e del Regno Unito, l'1,4 della Francia e il 2,7 degli Stati Uniti). **Né le cose vanno meglio nel settore strategico della Ricerca e Sviluppo; il nostro Paese, nel 2009, ha destinato ad esso
l'1,26% del PIL, risultando così ultimo fra i Paesi europei più avanzati (Svezia 3,62%, Germania 2,82%, Francia 2,21%, Regno Unito 1,87%)**. In un settore come questo, cruciale per la possibilità di competere a livello internazionale, risulta debole anche l'apporto proveniente dal mondo delle imprese. In Italia il concorso del mondo imprenditoriale è pari allo 0,67% del PIL, poco più della metà dell'investimento complessivo, molto meno di quanto non avviene nei Paesi più avanzati.
La reale consistenza delle risorse destinate all'università, al di là dei facili luoghi comuni, è chiaramente indicata dalla documentazione OECD più recente. Il costo totale per ogni laureato, comprensivo anche dei costi connessi alla durata effettiva degli studi e di quelli relativi agli abbandoni, in Italia risulta decisamente inferiore (-31%) a quello medio europeo, soprattutto a quello di Paesi a pari stadio di sviluppo economico; tutto ciò nel 2008, prima ancora dei pesanti tagli al sistema universitario. **Il confronto con le realtà con le quali si è soliti fare le comparazioni, per evidenziare il ritardo del sistema universitario italiano in termini di *performance*, è impietoso:** a parità di potere d'acquisto, a fronte di una spesa complessiva per laureato nel nostro Paese di 43.194 dollari, la Svezia spende due volte e mezzo più di noi, la Germania più del doppio e la Spagna il 55% in più. Inoltre, nel periodo 2000-2008, l'incremento del costo totale per studente è risultato in Italia pari all'8% contro una media dei Paesi OECD del 14% e dei Paesi EU19 di ben il 19%.

[*] *Precarie e sottopagate: ritratto delle laureate italiane*, in *www.diredonna.it.*

È opportuno a questo proposito rilevare che criteri meritocratici di attribuzione dei fondi potranno contribuire a migliorare l'efficacia interna ed esterna del sistema universitario a condizione che i fabbisogni minimi e complessivi di risorse siano determinati secondo i parametri internazionali relativi al costo della didattica e della ricerca[*].

In Italia, nell'ultimo periodo, la situazione relativa alla scelta, da parte delle donne, di un percorso di studio tecnico-scientifico e alla possibilità di carriera nel medesimo settore hanno registrato segnali positivi[†].
Rispetto al 2010, **la presenza femminile tra i laureati e i dottori di ricerca nei settori tecnico-scientifici è in leggero aumento**.
Diamo qualche numero:

- La percentuale di donne è passata **dal 37% al 40%** in settori quali **matematica e informatica**;
- Nell'area **medico-farmaceutica, 2 donne su 3** sono i laureati/dottori di ricerca.
- Nel complesso il **51,7%** dei dottori di ricerca è donna (confronto: media UE **44,2%**; media OCSE **43,2%**). Tuttavia, tale percentuale è ancora troppo esigua: si registra la presenza di una sola donna ogni tre ricercatori (33%, in leggera crescita).

Nei settori della scienza e della tecnologia si rileva che la presenza femminile supera il 50% solo nelle scienze biologiche, scende al 33% nelle scienze fisiche, al 31.6% in matematica e statistica e si attesta a solo il 18.6% nell'informatica e al 17.1% in ingegneria (fonte MIUR).

Procedendo progressivamente nel percorso di formazione e nella carriera di ricerca **la componente femminile tende ad assottigliarsi**. Stando ai dati, le donne rappresentano ben il 60% rispetto alla totalità degli studenti laureati; la loro presenza si riduce però al 44% lungo gli step iniziali del percorso di ricerca, per poi scendere fino al 18% ai livelli di carriera più avanzati.

Nei settori tecnico-scientifici, meno di 1 professore su 10 è donna[‡].

L'impossibilità per le donne di arrivare a occupare i vertici delle istituzioni scientifiche rimane uno dei problemi di maggior gravità.

- **Tra i ricercatori italiani, le donne sono il 30%**;
- **Solo il 15%** delle donne che lavorano negli istituti di istruzione superiore, il così detto livello "A" **ha raggiunto il livello accademico più alto**. La partecipazione a commissioni decisionali e consigli gestionali, è tutt'oggi una prerogativa quasi esclusivamente maschile.
- Le **retribuzioni** delle nostre ricercatrici oltre a essere **tra le più basse d'Europa**, sono nettamente inferiori rispetto a quelle dei colleghi di sesso opposto **con una differenza del 33,3%**.

QUALI POSSIBILITÀ:

[*] XIV Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, op. cit., p. 5.
[†] *Le donne nella ricerca scientifica*, in *www.futuroalfemminile.it*.
[‡] M. Bucchi, F. Neresini (a cura di), *Annuario Scienza e Società 2010*, Il Mulino, Bologna, 2010.

- **Il documento maggiormente significativo è quello del QUADRO STRATEGICO NAZIONALE per la politica regionale di sviluppo 2007-2013**. La priorità 1 di promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione prevede esplicitamente, in tale testo, l'obiettivo di aumentare la dimensione della componente femminile dei laureati in discipline tecnico-scientifiche al fine di aumentare l'occupazione femminile e ridurre il divario esistente tra donne e uomini in queste aree professionali.
  Si sottolinea, in particolare, che le strategie e gli interventi devono essere rivolti, sempre più, a ridurre i fenomeni di "vischiosità verticale" che impediscono alle donne di raggiungere posizioni apicali e che determinano una vera e propria situazione di sottorappresentanza femminile in ruoli e livelli di responsabilità.
  Ricordo peraltro che, recependo le indicazioni normative e regolamentari, oggi, ogni Ente di Ricerca ha al suo interno un comitato per le pari opportunità al fine di agevolare una progressiva uguaglianza nel lavoro tra donne e uomini e garantire pari dignità sul posto di lavoro. Ai comitati è attribuito il compito istituzionale di individuare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e di favorire azioni correttive che possano ristabilire un equilibrio numerico e qualitativo nei diversi ruoli.

- **La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito un Gruppo di lavoro Tematico "Azioni per favorire l'avanzamento delle carriere scientifiche delle donne".**
  Tali azioni rappresentano uno degli impegni del Dipartimento per le Pari opportunità che negli ultimi anni ha acquisito un notevole *know how* sul tema della promozione del ruolo della donna nelle carriere scientifiche, anche attraverso l'attivazione di due importanti progetti internazionali come *Practising Gender Equality in Science – PRA.G.E.S.*, conclusosi nel 2009, e *Women's careers hitting the target: gender management in scientific and technological research - WHIST*, avviato nel maggio 2009. Queste attività – si legge in una nota del Dipartimento – hanno avuto come conseguenza naturale una serie di relazioni e scambi di esperienze e buone prassi con altri enti ed istituzioni sia europee che italiane, sotto il coordinamento del Dipartimento.
  L'impegno del DPO per la parità di genere nell'ambito delle professioni scientifiche ha incontrato la disponibilità del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, interessato ad ampliare la competenza della Ricerca italiana in un campo internazionale che tenesse conto anche delle politiche di genere, a seguito delle Raccomandazioni della Commissione europea a conclusione della Conferenza europea – Praga 2009. Da qui è nato il desiderio di stabilire un programma di lavoro comune le cui linee guida sono contenute nel Protocollo firmato dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca.

L'intesa punta a promuovere e assicurare l'attuazione di politiche di pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica.
Il protocollo istituisce un apposito tavolo di concertazione con funzioni di studio, indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni in materia di diritti e pari opportunità nel campo della scienza e della ricerca, e stabilisce l'impegno a collaborare per la diffusione della cultura delle pari opportunità attraverso percorsi formativi dedicati.

- **Nel Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile un punto importante era dedicato ai GREEN JOBS … Anche noi come Consigliere di parità abbiamo formulato delle proposte a livello nazionale sia in sede Universitaria che di ricerca …**

- **e in Enea su conciliazione, lavoro, cura in Enea? Una curiosità …**

Come è stata affrontata la problematica relativa all'applicazione della normativa vigente sull'ORM (Permessi per Orario Ridotto per Maternità) e sulla flessibilità dell'orario di lavoro. Per svolgere un'azione di sensibilizzazione nei confronti della Direzione ENEA e della Funzione Centrale Risorse Umane (RU), il GdL ha organizzato un incontro tra CPO, RU e Direzione ENEA a seguito del quale RU ha deciso di rivedere tutti gli aspetti del problema ed in particolare:

- l'applicazione dell'istituto della flessibilità anche in caso di fruizione dell'ORM;
- l'applicazione dell'istituto delle ferie anche in caso di fruizione dell'ORM;
- l'utilizzo della mensa/ticket restaurant anche in caso di ORM;
- il diritto al contributo asilo nido anche in caso di aspettativa per maternità e di malattia.

In seguito a questo la Direzione Generale emise la Circolare n. 773/DG "Integrazioni in tema di orario di lavoro e di tutela della maternità e paternità" che ha accolto integralmente le richieste avanzate dal CPO. Il CPO ha chiesto alla Direzione Risorse Umane l'adattamento urgente del programma informatico GEPAVV (che gestisce le presenze/assenze dei dipendenti ENEA) ai contenuti della Circolare, è consentito il giusto utilizzo della flessibilità in caso di fruizione dell'ORM?

- Il precariato in Università presenta sicuramente **tre caratteristiche peculiari**[*] rispetto al mondo del precariato nel suo complesso. La prima è che fino ad oggi, poi con la riforma qualcosa cambierà, il precariato universitario **non è caratterizzato dal contratto a tempo determinato**, ma dai vari assegni di ricerca, dai contratti di insegnamento, inquadrati come contratti di collaborazione, da quelli di tutorato, spesso vere e proprie prestazioni occasionali, e dalle borse di ricerca: tutti **contratti senza nessun diritto** e **senza nessun ammortizzatore sociale** in quanto non danno accesso neanche all'indennità di disoccupazione.

La seconda caratteristica è che il precariato nell'Università **è effettivamente invisibile** perché, rispetto al precariato nella scuola o altre forme di precariato nel settore della conoscenza, il precariato dell'università non è inquadrato in una graduatoria e, in alcuni casi, il ricercatore precario non risulta nemmeno all'interno dei portali di Ateneo, quindi nemmeno lo studente si rende conto se davanti a lui, in aula o a ricevimento, ha un docente strutturato oppure un ricercatore a tempo determinato, un'assegnista di ricerca, un contrattista o addirittura un dottorando.

La terza caratteristica che contraddistingue il precariato universitario è **l'elemento fortissimo dell'auto-sfruttamento**. La grande differenza tra chi è precario nell'Università rispetto a chi lo è nei settori dell'industria o dei servizi, dove pur altissimo è il precariato, è che all'Università una persona fa quello che gli piace, svolge la propria ricerca e/o insegna le cose che gli interessano e gli piacciono. Quindi altissimo è l'elemento dell'auto-sfruttamento che si traduce nel dirsi: «*faccio quello che mi piace e quindi posso farlo anche gratis, anche se vengo pagato pochissimo ho la possibilità di fare quello che mi interessa e di sviluppare la mia ricerca*», con la speranza ovviamente, continuando ad accumulare titoli e pubblicazioni, un domani di entrare nella favolosa carriera accademica.

[*] E. Betti, *Francesca Ruocco: «Il lavoro precario in Università»*, in *www.inchiestaonline.it.*

Il precariato in Università è sempre stato, anche giustamente fino ad un certo punto, strutturale; anche negli anni Cinquanta, quando non si poteva parlare propriamente di precariato universitario, era normale che dopo la laurea si facesse l'assistente di un docente e si iniziasse a pubblicare e poi magari si intraprendesse la carriera accademica. Fino agli anni Ottanta in realtà era normale intraprendere la carriera accademica anche lavorando contemporaneamente all'esterno, ma continuando a svolgere attività di ricerca all'Università fino a quando c'era la possibilità di ottenere un posizione strutturata attraverso un concorso. Negli ultimi anni il precariato universitario non solo è diventato strutturale, ma in maniera sempre più preponderante **regge effettivamente un pezzo di Università**. L'Università italiana, a partire dalla didattica, si regge sui ricercatori che insegnano in modo volontario anche se per *status* giuridico l'unico obbligo che hanno è il lavoro di ricerca. Oltre a questo, più della metà della didattica restante è affidata ai precari, senza considerare la ricerca che si regge su una molteplicità di figure precarie. La **riforma Gelmini** comporta di ridurre drasticamente in Università, personale docente e personale ricercatore sia come offerta formativa e studenti. Motivo per il quale il problema del precariato diminuirà, ma la cosa drammatica è che si tratta di persone molte delle quali in età avanzata, perché l'età media a cui si diventava ricercatore a tempo indeterminato era di 40-45 anni. Nella situazione attuale di crisi e avendo già raggiunto una certa età anagrafica, tra i 35 e i 40 anni, i ricercatori che verranno espulsi faranno molta fatica a ricollocarsi.

Negli ultimi anni il precariato universitario è cresciuto: è **faticoso stimare i precari proprio per quel che dicevo prima, per il loro carattere invisibile e perché vi sono moltissime figure diverse: assegnisti di ricerca, contrattisti per un modulo di insegnamento o un intero corso, contratti di tutorato e perfino chi, senza contratto, continua a lavorare all'interno dell'Università tra un contratto e l'altro, ecc. Dalle ultime stime, nel 2010** i precari nell'Università italiana erano ben 126.188 **(di cui, in particolare, 41.349 docenti a contratto, 24.934 specializzandi in medicina, 23.996 tutor e 17.942 assegnisti di ricerca), nonostante fossero già 22.000 in meno rispetto al 2008**[*].

In questi anni, con il taglio delle risorse e il blocco dei concorsi, ovviamente il problema dei ricercatori precari si è aggravato sempre di più anche quantitativamente e adesso siamo in una situazione obiettivamente di stallo. Con l'entrata in vigore della **Legge Gelmini** il vecchio sistema è stato superato e, dopo il 2010, non ci sono stati più contratti di ricercatore a tempo indeterminato. Di fatto sono partiti solo i concorsi a tempo determinato di tipo "A", che prevedono 3 anni, rinnovabili una volta sola per altri 2, ma non fanno entrare nella vera e propria *tenure track*, alla quale si può accedere solo con i concorsi a tempo determinato di tipo "B" e l'abilitazione scientifica nazionale. Solo questi ultimi, infatti, danno la possibilità di accedere alla *tenure track* e quindi diventare professore associato. Ad esempio **tra le Università in condizioni migliori** rispetto al bilancio a livello nazionale ci sono i politecnici e l'Università di Bologna: sarebbe utile che ci sia **un'unica figura pre-ruolo** come in altri Paesi europei e quindi che dopo il dottorato ci sia un unico contratto a tempo determinato di tre anni (per didattica e/o ricerca) dopo il quale, previa valutazione e anche attraverso un'abilitazione nazionale come quella che è stata studiata oggi che prevede la valutazione di titoli e pubblicazioni, si possa entrare nella carriera accademica vera e propria in modo stabile. Nel caso la valutazione sia negativa a quel punto il potenziale ricercatore verrebbe espulso a 30-33 anni non a 40 o oltre. Con un'unica forma contrattuale, assimilabile al tempo determinato, si garantirebbero più tutele ai ricercatori che, ad esempio, con gli assegni di ricerca attuali rinnovabili fino a 4 anni e cumulabili con altre forme contrattuali (docenze a contratto, tutorati) fino a 12 anni anche non continuativi di contratti precari[†].

[*] *Ibidem*.
[†] *Ibidem*.

Altra considerazione:

Alla luce del Decreto legge "recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" del 28 maggio 2010, che taglia drasticamente per il triennio 2011-2013 il turn over negli enti pubblici di ricerca, compreso l'ENEA, probabilmente sarebbe da considerare che:

1. nel più breve tempo possibile, vengano messe a bando tutte le posizioni derivanti sia dal turn over 2008, sia dal turn over 2009, per cui si ha già l'autorizzazione a bandire ma non ad assumere. Dal novembre 2009, ovvero da quando era stato reso noto il testo del decreto autorizzativo, si sarebbe già dovuto procedere alla definizione e all'attuazione del piano delle assunzioni, ma non è stato fatto. È credibile che in tali bandi di concorso sia giustamente valorizzata l'esperienza maturata in ENEA?
2. che, per il triennio 2011–2013,tenendo conto dei tagli, venga comunque definito un piano di assunzioni in grado di fornire un adeguato percorso di stabilità professionale ai precari dell'Agenzia.

   Fra gli enti pubblici di ricerca, l'organico dell'ENEA è secondo solo a quello del CNR: urge dunque una sensata politica di tutela del personale interno che vada al di là dalla mera accettazione delle decisioni del governo, e che impedisca la classica "fuga dei cervelli" verso altri Paesi, altri enti o altri settori. Difendere le competenze formatesi e cresciute in ENEA significa dare senso al proprio ruolo e alla propria storia?
3. che intanto si potrebbe considerare :
   - **Rimodulare i profili secondo le attività in essere**
   - **Riconoscimento e valutazione dell'esperienza e dell'anzianità degli assegni di ricerca**
   - **Riconoscimento del dottorato e di altre forme di collaborazione per la partecipazione ai prossimi concorsi**
   - **Applicazione del già art. 5 ccnl per i TD aTI**

Alcune considerazioni in generale sul precariato italiano e la disoccupazione al quale non mi sottraggo anche perché è bene riflettere.

L'Istat si premura di farci sapere che 7-8 giovani su dieci sono assunti con contratti temporanei, ma non ci dice che ciò avviene, purtroppo, per un periodo più o meno lungo, ma che, nella generalità dei casi, si conclude con un'assunzione a tempo indeterminato. **Un recente studio dell'Ocse ha** calcolato, su tutti i Paesi aderenti, quanto tempo trascorre in media prima che un giovane, al termine del processo formativo, trovi dapprima un impiego, poi venga stabilizzato. Le performance dell'Italia si collocano verso il fondo della lista (25,5 mesi per ottenere il primo impiego; 44,8 mesi per conseguire un'occupazione a tempo indeterminato) insieme a Finlandia, Grecia, Spagna e Portogallo; anche in realtà più solide delle nostre, però, i giovani sono costretti a trascorrere un significativo arco di tempo prima di entrare stabilmente nel mercato del lavoro. In Germania, il primo impiego si trova dopo 18 mesi, mentre si è assunti a tempo indeterminato dopo 33,8 mesi. In Francia, rispettivamente dopo 24,3 e 40,7 mesi. Tutt'altra storia per un giovane americano che comincia a lavorare mediamente dopo 6,3 mesi (grazie alla flessibilità?) alle medesime regole che lo accompagneranno durate tutta la vita lavorativa. In Italia, le classi in cui è più alto il tasso di occupazione sono quelle tra i 35 e i 44 anni. **Il problema più grave della condizione giovanile in Italia non è la c.d. precarietà, ma la disoccupazione: due fenomeni distinti e diversi. Soffriamo di**

un minor grado di precarietà di altri Paesi, mentre il tasso di disoccupazione giovanile è sicuramente tra i più elevati (oltre il 30%). Da noi, gli occupati temporanei sono il 12,8% del totale contro il 15% della Francia, il 14,7% della Germania, il 15,8% della Svezia e il 18,5% dell'Olanda. Nel Regno Unito (altro miracolo della flessibilità) solo il 6,1%. E come si ripartiscono i lavoratori temporanei? Il 54,3% in agricoltura, il 13,6% nelle costruzioni, il 27,9% nel turismo: settori dove la stagionalità è insita nel processo produttivo. Nell'industria, infatti, sono solo l'8,1%. Nel c.d. lavoro interinale è impiegato l'1,12% del totale degli occupati. Quanto ai parasubordinati – il vero comparto opaco da bonificare – siamo a livello del 2,4% (1,5% collaboratori e 0,9% lavoratori in proprio; solo lo 0,6% è occupato nell'industria). Trasferendo i dati riguardanti lo stock degli occupati a livello delle coorti di età, possiamo notare (sempre secondo l'Ocse) che il 46,7% dei giovani italiani oggi ha un lavoro temporaneo. Anche questo, però, non è un primato negativo, perché in Germania sono il 57,2%, in Francia il 55,2%, in Svezia il 57% (mentre in Danimarca il 21%, nel Regno Unito il 13%, negli Usa il 10%). Da noi, nonostante che i giovani concludano il ciclo formativo 3-4 anni più tardi dei loro colleghi europei, il 76,4% dei laureati ha un'occupazione (82,3% gli uomini e 71,7% le donne). Nel dibattito sul precariato si unisce, poi, l'illusione della scorciatoia legislativa, come se bastassero delle norme – rivolte a vietare taluni rapporti di lavoro ritenuti troppo flessibili o ad imporne altri "virtuosi" (il "contratto unico" è soltanto una soluzione "facilona" contornata da un grande *appeal* mediatico) – per creare quei posti di lavoro che l'economia non costruisce più. A prova del contrario, dal 1997 al 2007, quando il PIL cresceva ad un tasso medio annuo di poco superiore ad un punto, sono stati creati – grazie anche alla legislazione sulla flessibilità (dal pacchetto Treu alla Legge Biagi) – più di 3 milioni di nuovi posti di lavoro e si è dimezzata la quota della disoccupazione sia maschile che femminile. Un vantaggio che neppure la grave crisi attuale ha eroso completamente. In tale contesto va affrontata la questione della riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, cercando uno scambio tra minore precarietà in entrata e maggiore flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di Parità

21 marzo 2012 - Giornata mondiale contro il razzismo

Una Catena Umana in tutta Italia per dire "No a tutti i razzismi"

L'unica razza che conosco è quella umana.

Albert Einstein

di Alessandra Servidori

L'adozione di una strategia nazionale in materia di **affermazione dei diritti**, promozione del **principio delle pari opportunità** e **prevenzione, contrasto, rimozione delle discriminazioni** costituisce un ambito di primaria rilevanza e di sicura priorità del Ministero del Lavoro, del Governo, delle Consigliere di parità.

Occorre in tal senso dare una piena attuazione alle **politiche nazionali e al contemporaneo rispetto degli obblighi internazionali ed europei**, attraverso l'utilizzo efficiente di tutte le risorse disponibili per le politiche di pari opportunità.

L'attuale quadro normativo nazionale è stato progressivamente strutturato soprattutto, se non esclusivamente, in riferimento agli adempimenti internazionali assunti dall'Italia rispetto all'attuazione della Convenzione internazionale contro il razzismo.

La rete delle Consigliere di parità sul territorio nazionale e l'Ufficio nazionale lavorano con le istituzioni, con le associazioni, con i ministeri e soprattutto in ambito internazionale per prevenire le discriminazioni sessuali sui luoghi di lavoro e per rafforzare l'intervento di altri organismi preposti contro ogni discriminazione, tra cui ogni razzismo. La concretezza delle nostre azioni insieme al dipartimento PO della Presidenza del Consiglio e all'Unar, **l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica**, è fondamentale poiché abbiamo svolto insieme un ruolo di sussidiarietà e reciprocità, ascolto, tutela e interlocuzione con il sistema delle autonomie locali, parti sociali, settori del no profit e dell'associazionismo di riferimento, assicurando l'esercizio concreto del principio di non discriminazione sancito innanzitutto dall'articolo 3 della nostra Costituzione, anche in merito a fattispecie concrete di discriminazioni connesse alla disabilità, all'età, alla religione, all'orientamento sessuale e, appunto, alla discriminazione sul luogo di lavoro.

Alcuni impegni assunti dal Governo e dal Ministro Fornero e sui quali anche l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità si trova impegnato:

- nel contesto del contrasto alla discriminazione, la lotta contro l'omofobia costituisce una delle priorità del Programma 2010-2014 per lo spazio di libertà, sicurezza e giustizia adottato dal Consiglio Europeo, nel quale si sottolinea come la diversità sia fonte di ricchezza per l'Unione. L'impegno ad una maggiore sensibilizzazione su tale tema risulta in linea con il contenuto delle risoluzioni adottate dal Parlamento Europeo con cui si invitava la Commissione Europea a proporre un atto legislativo per combattere **l'omofobia** mediante il diritto penale. Sappiamo come una norma in materia non sia presente nel nostro

ordinamento, pur più volte proposta e respinta nelle sedi di iter parlamentare. Segnalo che una nuova proposta è stata recentemente ripresentata e ritengo che essa vada attentamente valutata nel novero dell'impegno del Paese a lottare contro ogni forma di violenza e discriminazione.

- sul tema delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, unico ambito per il quale peraltro è prevista una copertura normativa anche al di fuori delle discriminazioni etnico-razziali, la definizione di una strategia nazionale sul tema, Consigliere - UNAR - Parti sociali, e prevedendo la definizione di un Piano di azione contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro che:

  a. sistematizzi e implementi azioni positive quali "Carta delle Pari Opportunità";
  b. preveda l'istituzione, in ambito PA, di una banca dati dei Comitati Unici di Garanzia e la costituzione di una rete nazionale dei rispettivi referenti;
  c. individui, anche mediante l'opportuno coinvolgimento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, un programma di azioni positive per l'inserimento lavorativo di alcuni target ad elevato rischio di discriminazione (quali gli over 50 e le persone transessuali).

Infine, vorrei ricordare che per prevenire e contrastare le discriminazioni sempre in materia di occupazione, non solo femminile ma per tutti quei soggetti che rischiano l'esclusione sociale perché anche fuori dal mercato del lavoro, l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità è impegnato a sviluppare ed incrementare i provvedimenti adottati in sede comunitaria per promuovere attività di informazione e formazione, coerentemente con i piani strategici "Europa 2020" e "Italia 2020". Sono a regime l'**Osservatorio sulla Contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio, una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita-lavoro. Il razionale di questo processo è la valorizzazione della flessibilità concertata, mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

Propongo che questa sera in ricordo dei piccoli ebrei massacrati si accenda un lume in ogni finestra del nostro Paese: così come facemmo per i bambini uccisi nella strage di Beslan. Insieme contro ogni razzismo e terrorismo.

Alessandra Servidori

Consigliera nazionale di parità

BUONE NOTIZIE

18 gennaio 2012 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro: pubblicata la graduatoria dei progetti con scadenza luglio 2011

Il 18 gennaio 2012 è stato pubblicato dal Ministero per la cooperazione internazionale e l'integrazione politiche per la Famiglia il Decreto del 23 dicembre 2011, di approvazione della graduatoria dei progetti di azioni positive per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro di cui all'art. 9, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, pervenuti per la scadenza di luglio 2011

Sono state pubblicate anche le relative graduatorie dei progetti ammessi a finanziamenti a valere sull'art 9, comma 1 e comma 3, Legge n. 53/2000 scadenza luglio 2011.

Decreto del 23 dicembre 2011

Allegato A - Progetti ammessi a finanziamento, comma 1

Allegato B/bis -Progetti ammessi a finanziamento, comma 3

Gennaio 2012 - Pubblicati in Gazzetta Ufficiale gli accordi sanciti il 21 dicembre dalla Conferenza Stato Regioni per la formazione sulla sicurezza dei lavoratori e corsi di formazione per datore di lavoro – RSPP

I testi dell'Accordo pubblicati in GU Serie Generale n. 8 del 11 gennaio 2012, sono consultabili anche sul sito della Consigliera Nazionale di Parità nella sezione *Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi*, pagina *Documentazione*.

L'Ufficio della Consigliera nazionale di Parità ha fornito un importante contributo per l'elaborazione del testo, in merito alla prospettiva di genere in ambito di formazione sulla salute e sicurezza.

Accordo Stato Regioni per la formazione sulla sicurezza dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Questi in sintesi i punti centrali dell'Accordo Stato Regioni:

- requisiti dei docenti;
- organizzazione della formazione;
- metodologia di insegnamento e apprendimento;
- articolazione del percorso formativo dei lavoratori e dei soggetti di cui all'articolo 21 del comma 1 del d.lgs n.81/08;
- formazione particolare e aggiuntiva per il preposto;
- formazione dei dirigenti;
- attestati;
- crediti formativi;
- aggiornamento;
- disposizioni transitorie;
- riconoscimento della formazione pregressa;
- aggiornamento dell'accordo;
- allegato I – La formazione via e-Learning sulla sicurezza e salute sul lavoro;
- schede rischio basso, medio, alto".

Accordo Stato Regioni sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3 , del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Questi i punti centrali dell'Accordo Stato Regioni per la Formazione:

- Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento;
- requisiti dei docenti;
- organizzazioni dei corsi: metodologia di insegnamento e apprendimento;
- articolazione del percorso formativo;
- valutazione e certificazione: aggiornamento;
- diffusione delle prassi;

- crediti formativi;
- adempimenti degli obblighi formativi in caso di esercizio di nuova attività;
- disposizioni transitorie;
- aggiornamento dell'accordo;
- allegato I – La formazione via e-Learning sulla sicurezza e salute sul lavoro;
- Schede di rischio basso, medio, alto.

SPECIALI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Roma, 24 gennaio 2012

AUDIZIONE I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI

SENATO DELLA REPUBBLICA

E

I COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI E XI COMMISSIONE LAVORO

CAMERA DEI DEPUTATI

24 gennaio 2012 - Linee programmatiche in materia di pari opportunità

MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITÀ

1. Premessa

L'adozione di una strategia nazionale in materia di **affermazione dei diritti**, promozione del **principio delle pari opportunità** e **prevenzione, contrasto, rimozione delle discriminazioni** costituisce un ambito di primaria rilevanza e di sicura priorità del mio Ministero e del nostro Governo.

Occorre in tal senso dare una piena attuazione alle **politiche nazionali e al contemporaneo rispetto degli obblighi internazionali ed europei**, attraverso l'utilizzo efficiente di tutte le risorse disponibili per le politiche di pari opportunità.

Nello specifico, pur nel contesto di rigore finanziario e di risparmi di spesa di questa difficile fase di ciclo, tale strategia necessita di un adeguato presidio, atto a garantire che nei bilanci pubblici le risorse destinate alle politiche sociali in generale, e alle tematiche della parità in particolare, non siano completamente sacrificate dalle misure anti-crisi. Soprattutto, occorre grande responsabilità nel far sì che tali risorse trovino un valore aggiunto nella **efficiente sinergia** con l'ingente insieme di finanziamenti provenienti dal livello europeo.

L'attuale quadro normativo nazionale è stato progressivamente strutturato soprattutto in riferimento agli adempimenti internazionali assunti dall'Italia rispetto all'attuazione di **direttive, convenzioni e raccomandazioni comunitarie ed internazionali**. In questa cornice, che deve restare quella di riferimento, il nostro Paese e questo Governo devono e vogliono distinguersi con convinzione e con azioni selettive e concrete. Di queste vi dirò nel corso del mio intervento, trattando alcune delle aree prioritarie di programmazione attiva.

Non mi sarà possibile effettuare una disamina completa di tutte le aree di discriminazione e, di conseguenza, di tutti gli interventi effettuati e programmati: stiamo tuttora lavorando per individuare priorità, ma anche per mantenere **la continuità con le migliori pratiche già intraprese**.

In ogni modo, vi garantisco la mia disponibilità a tornare, **in un'ottica di ascolto e non solo di "relazione"**, in questa sede. Nel merito dei nostri programmi, vi ribadisco altresì che cercherò la migliore e massima continuità con le iniziative già avviate nel passato, riconoscendo il denominatore comune con i miei predecessori in una idea di società fondata sui diritti di genere, razza, religione, età, diversa abilità, orientamento sessuale: apprezzo e condivido il già affermato **approccio di interpretazione unitaria e progettuale delle politiche** che le diverse strutture che concorrono alla loro definizione hanno adottato. Vorrei quindi ringraziare in questa occasione il Dipartimento per le Pari Opportunità e gli Uffici della Consigliera Nazionale di Parità per il lavoro svolto e in corso. Osservo con soddisfazione il rapporto stretto con le attività condotte dai Ministri dell'Interno e della Giustizia, e dai loro Ministeri. E vedo la forte contiguità con il Ministero che rappresento, e che altresì ringrazio per i contributi in questa materia. **Lavoro, politiche sociali e pari opportunità sono idealmente ma anche concretamente una filiera perfetta** su cui inserire azioni trasversali e sinergiche. Per questo, manterrò attivamente il presidio e lavorerò personalmente all'interno di una delega, quella sulle pari opportunità, che ritengo non seconda agli altri due grandi capitoli del mio mandato.

2. Politiche di contrasto ai fenomeni di violenza sulle donne e sui bambini

L'affermazione dei diritti umani delle donne e l'eliminazione delle forme di violenza di cui sono vittime rientrano nelle azioni programmatiche del Governo italiano, che intendo continuare a perseguire. La violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani grave e diffusa che tocca la vita di innumerevoli donne, il cui contrasto è una priorità e una necessaria premessa rispetto all'impostazione di politiche mirate all'uguaglianza. E' ormai diffusa la consapevolezza che in Italia questo fenomeno nelle sue molteplici forme assume proporzioni molto rilevanti.

L'impegno del nostro Paese contro la violenza di genere, sia sessuale che domestica, sia fisica che attraverso forme di *stalking*, si fonda sulla consapevolezza che per affrontare il problema siano necessari interventi multidisciplinari a carattere trasversale, capaci di ottenere un impatto di lungo

periodo e di valorizzare e mettere in rete tutte le competenze e le energie presenti sul territorio nazionale. A cominciare dalla "emersione" oggettiva del fenomeno, che intendiamo incentivare attraverso il supporto della specifica indagine statistica che promuoviamo insieme con l'Istat. Credo che la trasparenza e la pubblica evidenza di queste realtà siano il primo indispensabile tassello di una politica contro queste forme di abuso e di subcultura.

L'azione di contrasto alla violenza di genere ha trovato un momento di particolare enfasi nell'adozione, nel novembre 2010, del **Piano nazionale contro la violenza di genere**. Il Piano ha costituito uno strumento per elaborare e sviluppare da parte di tutti i soggetti coinvolti – sia pubblici che privati – azioni coordinate di prevenzione e contrasto alla violenza, nonché di protezione, tutela, inserimento e reinserimento delle vittime. In particolare, il Piano ha inteso assicurare un livello di informazione adeguato, diffuso ed efficace, garantire il sostegno ai centri antiviolenza - dei quali abbiamo idea di istituire uno specifico Registro - e alle altre strutture pubbliche e private, favorire lo sviluppo di tutte le professionalità che entrano in contatto con le vittime, potenziare le forme di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli, garantire l'acquisizione periodica e strutturata di dati. Ai centri antiviolenza è stata fino ad ora dedicata una parte consistente delle risorse del Piano, attraverso l'Avviso pubblico che ha previsto 4 milioni di euro per la creazione di nuovi centri e 6 milioni per il sostegno ai centri esistenti.

Intendo confermare il mio impegno a proseguire e concludere tutte le attività del Piano Nazionale contro la violenza di genere e ritengo altresì indispensabile avviare, da subito, il **monitoraggio sull'andamento delle attività del Piano**, da realizzarsi mediante il Comitato previsto dal Piano stesso e già istituito, composto da rappresentanti delle amministrazioni statali coinvolte, delle Regioni e delle autonomie locali. Il monitoraggio permetterà di acquisire una conoscenza completa delle azioni e degli interventi di contrasto alla violenza posti in essere sul territorio nazionale, favorendo l'individuazione di possibili sinergie tra i soggetti impegnati nell'erogazione di servizi. Obiettivo possibile è razionalizzare l'utilizzo delle risorse finalizzandole all'erogazione di maggiori e migliori servizi alle vittime di violenza di genere ed ai loro figli. Le risultanze del monitoraggio permetteranno altresì di iniziare i lavori per la predisposizione del **II Piano nazionale.** Fondamentale è l'intesa, in tale ambito, con il Ministero della Giustizia, per i risvolti di loro competenza. In questa prospettiva, intendo altresì attivare una interlocuzione con le Regioni, gli Enti Locali e le Associazioni rappresentative per rendere più sinergici gli interventi realizzati da soggetti diversi del pubblico e del privato sociale, con l'obiettivo di liberare risorse da utilizzare per assicurare la continuità dei servizi offerti dai centri antiviolenza esistenti e l'apertura di nuove strutture. Per questa seconda finalità, con particolare riferimento alle Regioni Obiettivo Convergenza, ritengo di avviare **un'iniziativa di indirizzo finalizzata al migliore utilizzo delle risorse comunitarie**.

Esistono infine forme di violenza o di istigazione alla medesima che sono connesse a fenomeni mediatici ed informatici che non possiamo sottovalutare. L'idea di un progetto educativo per contrastare **l'immagine mercificata della donna**, anche attraverso la televisione, non mi trova affatto indifferente. Non sto parlando di censure, ma di educazione oggettiva e consapevolezza. Penso all'introduzione di *gender mainstream* nei progetti educativi al fine di monitorare che i messaggi, trasmissioni, pubblicità e testi scolastici siano il più possibile *gender correct*. Il contrasto all'utilizzo del corpo femminile come strumento pubblicitario, anche attraverso l'uso di siti internet che denuncino di volta in volta l'utilizzo inaccettabile del corpo femminile, è altro profilo da considerare. Restituiamo una dignità al mondo femminile spesso, troppo spesso, rinchiuso dentro un copione che tende al compiacimento del mondo maschile.

******

Un particolare presidio sarà garantito anche sul tema della violenza contro i minori (bambini e bambine) a difesa della loro integrità fisica e psichica. La tutela dell'infanzia costituisce un aspetto fondamentale del mio mandato, in continuità con il passato. L'**Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile**, organismo che costituisce il cuore dell'attività del Dipartimento in materia di protezione dei minori dall'abuso e dallo sfruttamento sessuale, è costantemente impegnato nello studio del fenomeno con un approccio rigoroso e scientifico. Tra le principali attività dell'Osservatorio, rileva l'acquisizione di dati e informazioni a livello nazionale e internazionale e la promozione di studi e ricerche per la prevenzione e la repressione di abusi e sfruttamento sessuale, attraverso l'istituzione di una **banca dati** *ad hoc.* Il progetto esecutivo della banca dati va condiviso con altre Amministrazioni, che hanno già a disposizione dati significativi – parlo del Ministero dell'Interno e del Ministero della Giustizia. È mia intenzione rafforzare l'azione dell'Osservatorio, potenziandone le iniziative, attraverso la creazione di un meccanismo di rete di cui sarà fulcro – cito in questa occasione la collaborazione con il Comitato Interministeriale di Coordinamento per la lotta alla pedofilia e con la neo istituita Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza - e all'interno del Piano nazionale di prevenzione e contrasto dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori.

Sul piano della protezione dei minori vittime di crimini sessuali il Governo, attraverso il Dipartimento per le pari opportunità, intende sviluppare apposite **Linee guida che individuino i livelli essenziali delle attività di protezione e sostegno educativo a favore dei minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale**, obiettivo stabilito nell'ambito del III Piano biennale sull'infanzia e l'adolescenza. Questo documento di indirizzo rappresenterà anche l'occasione per valorizzare l'esperienza acquista attraverso la realizzazione dei progetti di tutela psicofisica dei minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale, che il Dipartimento è in procinto di finanziare attraverso un Avviso pubblico recentemente pubblicato. Il Dipartimento in quest'ambito intende supportare i progetti che dimostreranno una forte propensione all'integrazione fra i settori sociale, sanitario e giudiziario maggiormente coinvolti nella tutela dei minori abusati, e premiare l'innovatività delle azioni proposte nonché la trasferibilità delle stesse in territori e contesti diversi.

Infine, sono allo studio **nuove progettualità** ad esempio alla luce di tutte le problematiche connesse allo sviluppo, alla diffusione delle nuove tecnologie ed al loro più vario utilizzo, che si concentreranno anche **sulla tutela dell'immagine del minore** e sull'uso che di questa viene fatto. In linea con quanto previsto dalla nuova Direttiva Europea in materia, particolare attenzione sarà riservata alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno dell'abuso e dello sfruttamento sessuale sotto il duplice aspetto della **tutela del minore vittima** e del **recupero degli autori di reato**, valutando l'opportunità di riservare anche alla **formazione** degli operatori lo spazio che merita.

3. Politiche volte a contrastare i fenomeni di discriminazione

Il tema dell'adozione di una **strategia nazionale in materia di prevenzione, contrasto e rimozione delle discriminazioni** costituisce un ambito di primaria rilevanza e di sicura priorità nel più generale contesto della promozione del principio delle pari opportunità per tutti.

In questo senso occorre rammentare che l'attuale quadro normativo nazionale è stato progressivamente strutturato soprattutto, se non esclusivamente, in riferimento agli adempimenti internazionali assunti dall'Italia rispetto all'attuazione della Convenzione internazionale contro il

razzismo. Vorrei in questa sede e in conclusione di questo mio intervento rimarcare la concretezza delle azioni e l'autorevolezza di ruolo che **l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica**, meglio conosciuto come **UNAR**, ha raggiunto. Tale Ufficio, operante presso il Dipartimento per le Pari opportunità, a partire dal 2010, ha svolto un fondamentale e meritorio ruolo di ascolto, tutela e interlocuzione con il sistema delle autonomie locali, parti sociali, settori del no profit e dell'associazionismo di riferimento, assicurando l'esercizio concreto del principio di non discriminazione sancito innanzitutto dall'articolo 3 della nostra Costituzione, anche in merito a fattispecie concrete di discriminazioni connesse alla disabilità, all'età, alla religione, all'orientamento sessuale, tanto che, per quanto riguarda l'anno appena concluso, è pari al 12% delle istruttorie complessivamente trattate dall'Ufficio la percentuale di eventi reali concernenti discriminazioni diverse da quelle etnico-razziali.

Vorrei di seguito ribadire **alcune priorità che costituiranno le direttrici dell'azione del Governo nella lotta alla discriminazione:**

- un'azione di sostegno al percorso di esame e approvazione, in ambito europeo, della proposta di direttiva dell'Unione europea contro le discriminazioni (cosiddetta direttiva "orizzontale") varata dalla Commissione europea fin dal 2008 e tuttora in fase di discussione;

- a seguito dell'attività di condivisione con Regioni ed Enti locali di accordi finalizzati alla istituzione di centri territoriali contro le discriminazioni realizzata nella seconda metà del 2011, un'azione sistematica di formazione e aggiornamento degli operatori pubblici e privati che a vari livelli entreranno nel "Sistema UNAR" (centri servizi immigrati, agenzie per l'impiego, associazionismo etc.);

- sul tema delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, unico ambito per il quale peraltro è prevista una copertura normativa anche al di fuori delle discriminazioni etnico-razziali, la definizione di una strategia nazionale sul tema, partendo dal rafforzamento delle competenze della cabina di regia UNAR – Parti sociali e prevedendo la definizione di un Piano di azione contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro che:

a. sistematizzi e implementi azioni positive quali "Diversità Lavoro" e "Carta delle Pari Opportunità";

b. preveda l'istituzione, in ambito PA, di una banca dati dei Comitati Unici di Garanzia e la costituzione di una rete nazionale dei rispettivi referenti

c. individui, anche mediante l'opportuno coinvolgimento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, un programma di azioni positive per l'inserimento lavorativo di alcuni target ad elevato rischio di discriminazione (quali gli over 50 e le persone transessuali).

Infine, vorrei ricordare come, nel contesto del contrasto alla discriminazione, la lotta contro l'omofobia costituisce una delle priorità del Programma 2010 – 2014 per lo spazio di libertà, sicurezza e giustizia adottato dal Consiglio Europeo, nel quale si sottolinea come la diversità sia fonte di ricchezza per l'Unione. L'impegno ad una maggiore sensibilizzazione su tale tema risulta in linea con il contenuto delle risoluzioni adottate dal Parlamento Europeo con cui si invitava la Commissione Europea a proporre un atto legislativo per combattere **l'omofobia** mediante il diritto penale. Sappiamo come una norma in materia non sia presente nel nostro ordinamento, pur più volte proposta e respinta nelle sedi di iter parlamentare. Segnalo che una nuova proposta è stata recentemente ripresentata e ritengo che essa vada attentamente valutata nel novero dell'impegno del Paese a lottare contro ogni forma di violenza e discriminazione.

4. Politiche di contrasto al traffico delle persone e alle mutilazioni genitali femminili

La promozione ed il coordinamento delle azioni di Governo in materia di **sfruttamento e tratta di persone**, rappresentano un punto cardine del mio attuale mandato quale Ministro per le Pari Opportunità. Il modello italiano, tuttora considerato una buona pratica europea ed internazionale, è stato costruito sul principio che un'efficace risposta al fenomeno criminoso della tratta debba basarsi su un approccio *orientato alla centralità dell'individuo e alla tutela dei diritti umani delle vittime*. È in tale prospettiva che può cogliersi pienamente il senso di avere affidato al Ministro per le Pari Opportunità ed al Dipartimento che ne supporta le azioni, il ruolo di autorità centrale incaricata di promuovere e coordinare a livello nazionale gli interventi per la protezione delle persone trafficate.

La **tratta di persone è** una particolare **forma di violenza agita prevalentemente in danno di donne, minori e gruppi particolarmente vulnerabili**, quali i migranti irregolari, ed è altresì un fenomeno **criminoso** che per la sua natura e le sue conseguenze può considerarsi una delle forme più pervasive di violazione dei diritti umani.

Ritengo quale intervento prioritario l'elaborazione e l'implementazione di un **Piano Nazionale d'Azione sulla tratta di persone.** A tal fine intendo proseguire i lavori del Tavolo Tecnico per l'elaborazione di un piano nazionale d'azione sulla tratta, costituito nel 2010 di concerto con la Commissione Interministeriale per il sostegno alle vittime di tratta, violenza e grave sfruttamento. A tal fine intendo sia avviare mirate interlocuzioni con gli altri Ministri interessati, sia esplorare modalità di raccordo ed integrazione con le risorse delle Regioni, e nello specifico dare impulso ad un coordinamento nazionale nell'utilizzo di tali risorse, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo, che rappresenta uno strumento privilegiato per interventi mirati alla formazione professionale ed all'inclusione socio-lavorativa delle vittime di tratta e sfruttamento. In tale contesto di attività, intendo altresì promuovere l'attività dell'**Osservatorio Nazionale sul fenomeno della Tratta di esseri umani.** Questo rinnovato impegno trova il suo razionale anche alle luce della nuova Direttiva Europea sulla prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani, alla quale l'Italia dovrà conformarsi entro aprile 2013. La Direttiva prevede, tra le altre cose, che tutti gli stati membri si dotino di meccanismi per raccogliere dati sulla tratta, valutare le tendenze del fenomeno e misurare i risultati degli interventi messi in campo.

Tra i compiti che il Dipartimento è tenuto a svolgere vi è inoltre quello di promuovere e coordinare le azioni di Governo in materia di violazione dei diritti fondamentali, dell'integrità della persona, della salute e della **dignità delle donne e delle bambine**.

Appaiono importanti ulteriori e nuovi percorsi che possano accompagnare donne e famiglie africane residenti in Italia verso l'abbandono delle pratiche di mutilazione genitale e infibulazione, sostenendole attivamente, sia direttamente –attraverso servizi competenti- sia indirettamente – attraverso la circolazione di informazioni e attività di sensibilizzazione che aiutino a rispondere a eventuali pressioni a reiterare la pratica proveniente dalla comunità migrante o dalla famiglia e comunità in patria. In quest'ottica diventa necessario ricostituire **la Commissione interministeriale (in questi giorni in via di definizione) per la prevenzione ed il contrasto delle mutilazioni genitali femminili.** È, inoltre, mia intenzione attuare quanto prima il nuovo **Piano Programmatico** (attualmente in via di validazione da parte delle Amministrazioni coinvolte nella Commissione interministeriale) delle priorità di intervento nazionali di prevenzione e contrasto delle MGF. Il Piano

è stato condiviso con le maggiori rappresentanze più significative delle associazioni operanti nel settore e degli Enti locali e l'attuazione dello stesso sarà affidata interamente alle Regioni, previa stipula di un'apposita intesa con il sistema regionale sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità, attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi da sviluppare per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno, il tutto coordinato e supervisionato a livello centrale dal Dipartimento per le pari opportunità.

5. Politiche di pari opportunità per le persone con disabilità

Il nostro impegno è altresì confermato sul tema delle pari opportunità delle persone con disabilità. Proseguendo nelle attività di **concreta implementazione della Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità**, operiamo con gruppi di lavoro istituiti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone disabili, con l'obiettivo di garantire ad esse autonomia ed una vita indipendente.

In questo contesto ritengo sia importante, per esempio, monitorare che ogni assunzione lavorativa prescinda dalla disabilità del candidato; *a parità di merito*, il candidato con disabilità potrebbe essere non oggettivamente – ossia solo per meriti e titoli - valutato. Nel monitoraggio sarà utile confrontare la percentuale di persone con disabilità che occupano posizioni dirigenziali in altri paesi OCSE e confrontare la nostra statistica con la media OCSE. I laureati/diplomati più meritevoli non sono necessariamente persone senza disabilità ed essi devono avere pari opportunità di carriera. Nel 2011 è stata realizzata un'iniziativa sperimentale rivolta a studiosi laureati con disabilità inseriti in **percorsi di ricerca ufficiali**, ai quali verranno assegnati contributi per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisizione di attrezzature specialistiche, materiale didattico differenziato, servizi ed ogni altra strumentazione idonea a superare le difficoltà connesse allo stato di disabilità. E' utile a questo scopo un monitoraggio della prosecuzione degli studi delle persone con disabilità al fine di comprendere se effettivamente hanno avuto eguali opportunità di accesso ai percorsi scolastici quali quelli a cui hanno accesso le persone non disabili.

Nel febbraio 2010 il Dipartimento per le pari opportunità ha avviato un progetto specifico che risponde all'obiettivo di **favorire la partecipazione delle persone con disabilità alla vita culturale e ricreativa**, agli svaghi ed allo sport prevista dall'art. 30 della Convenzione. L'iniziativa si è concretizzata nel finanziamento di interventi a valenza nazionale finalizzati alla promozione delle pari opportunità nel campo dell'arte e dello sport a favore dei soggetti diversamente abili, anche per il 2011, per il quale è attualmente in corso la valutazione dei progetti pervenuti e l'eventuale prosieguo delle iniziative.

Non intendo dimenticare l'attenzione particolare che sarà posta alle **donne con disabilità**, delle quali, secondo le rilevazioni del Consiglio Europeo, circa il 40% subisce o ha subito una qualche forma di violenza. E' facile prevedere che anche in questo caso la percentuale, nella realtà, potrebbe superare tali statistiche. Ritengo, anche in questi casi, prioritario monitorare il rischio di violenza, ad oggi mai quantificato, a cui sono soggette le donne disabili, prevedendo una apposita sezione tematica nella nuova indagine sulla violenza sulle donne. Mi impegnerò altresì affinché nell'ambito delle attività offerte dal numero di pubblica utilità e dai centri antiviolenza ad esso collegati siano attivati servizi specifici di orientamento, consulenza ed assistenza legale a difesa dei diritti delle donne con disabilità.

6. Politiche di sostegno al lavoro delle donne, all'imprenditoria femminile e all'assunzione delle donne e dei giovani

Vorrei ora affrontare, a questo punto della mia presentazione, il tema dei diritti sociali e delle libertà positive che sono ad essi correlate.

Il secondo Rapporto sull'imprenditoria femminile, promosso dal Dipartimento per le pari opportunità insieme con il Ministero per lo Sviluppo economico e a Unioncamere, presentato a gennaio 2011, ha evidenziato che le imprese femminili sono cresciute in termini di stock, dal 2003 al 2008, dell'8,7% e rappresentano circa il 23% del totale delle imprese. In valore assoluto le **imprese femminili** sono oltre un milione e quattrocentomila, un numero di per sé significativo se si considera che è diffuso in maniera omogenea sull'intero territorio nazionale, anche se con intensità diverse tra regione e regione.

In tale quadro, intendiamo strutturare azioni che abbiano come obiettivo quello di contribuire alla **crescita delle imprese femminili** e favorirne l'accesso al credito in un momento di generale difficoltà del sistema economico nazionale e di elevata criticità per le donne ad inserirsi nel mercato del lavoro e ad accedere a finanziamenti bancari. Gli **obiettivi** che ci poniamo sono i seguenti:

1. attivare, con il coinvolgimento del sistema bancario, uno strumento agevolativo per l'imprenditoria femminile che sfrutti l'effetto moltiplicatore tipico dei fondi di garanzia associato a finanziamenti in conto interessi o con modalità agevolative di altro tipo;
2. sostenere le attività regionali in favore dell'imprenditoria femminile;
3. eliminare le discriminazioni nell'accesso al credito. Le donne hanno un accesso al credito più difficoltoso e pagano tassi di interesse più alti, e ciò indipendentemente dalle loro capacità di ripagare il debito.

Vorrei altresì ricordare in questa sede che tra gli interventi varati con il decreto "Salva Italia" si sono previste **agevolazioni fiscali** nei confronti di chi **assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani** al di sotto dei trentacinque anni di età, con particolare riferimento alle assunzioni in meridione. Sono stati inoltre appostati fondi a valere sul prossimo triennio per incentivare l'occupazione giovanile e femminile. Il decreto "Cresci Italia" ha inoltre previsto la possibilità di costituire una **società semplificata** con contratto o atto unilaterale da parte di persone con meno di trentacinque anni e a fronte di un capitale sociale non inferiore ad un euro.

La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del nostro sistema: in Italia, l'occupazione femminile è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli. Nella consapevolezza che il tempo di cura della casa, dei bambini, di adulti malati, di disabili o di anziani a carico delle donne resta in Italia più elevato che negli altri paesi, e che la **mancanza di servizi di supporto** (e il loro **costo elevato**) nelle attività di cura, rappresenta un ostacolo per il lavoro a tempo pieno per migliaia di donne che lavorano *part time* e per l'ingresso nel mercato del lavoro di altrettante**,** sarà mio impegno garantire **maggiori servizi e una organizzazione del lavoro** tali da consentire ai genitori una migliore assistenza dei propri figli, senza per questo interrompere necessariamente l'orario di lavoro.

In questo quadro il **ruolo di coordinamento** del Dipartimento per le Pari opportunità sarà rafforzato e si orienterà verso azioni che dovranno garantire una diffusione equilibrata, su tutto il

territorio nazionale, dei servizi per la conciliazione per **evitare fuoriuscite** dal mercato del lavoro delle giovani madri, anche con sussidi monetari per la frequentazione di asili nido, per **incoraggiare le donne disoccupate** alla ricerca attiva di lavoro e, soprattutto, creare **nuove e qualificate opportunità di lavoro** nel settore della cura delle persone e dei servizi per la famiglia e la comunità.

Sempre in materia di occupazione femminile, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è impegnato a sviluppare ed incrementare i provvedimenti adottati in sede comunitaria per promuovere attività di informazione e formazione, coerentemente con i piani strategici "Europa 2020" e "Italia 2020". E' a regime l'**Osservatorio sulla Contrattazione decentrata** e una **Banca dati** sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio , una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro. Il razionale di questo processo è la valorizzazione della flessibilità concertata, mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. Ricordo infine la **Carta delle pari opportunità e uguaglianza** promossa da tutte le consigliere di parità e sottoscritta da numerose parti sociali ed aziende.

7. Politiche per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

La conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta senza dubbio una delle politiche che meglio coniuga le diverse competenze del mio mandato e mi consente di affrontare, e di riprendere in maniera unitaria, la questione **dell'occupazione femminile** e quella del **lavoro di cura familiare**, delle **responsabilità personali** e di quelle **professionali**, troppo spesso vissute come antitetiche. Vorrei tuttavia evidenziare che considero il problema della conciliazione non solo ed esclusivamente femminile: mi piace pensare che la cura dei figli e i conseguenti congedi parentali/genitoriali siano profili condivisi all'interno della coppia, in una scelta che può essere pertanto anche maschile.

Un recentissimo studio dell'Istat, pubblicato a fine 2011, su "Conciliazione tra lavoro e famiglia" rileva l'entità del fenomeno: sono circa **15 milioni 182 mila** (il 38,4% della popolazione di riferimento) le persone che nel 2010 dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani.

In questo quadro si inseriscono le iniziative che intendo assumere a breve per sviluppare ancor di più le politiche di **conciliazione** (e **condivisione)** dei tempi di cura e di lavoro e per avviarne di nuove. Il **ruolo di coordinamento** del Dipartimento per le Pari opportunità sarà rafforzato e si orienterà verso azioni che dovranno garantire una diffusione equilibrata, su tutto il territorio nazionale, dei servizi per la conciliazione per **evitare fuoriuscite** dal mercato del lavoro delle giovani madri, per **incoraggiare le donne disoccupate** alla ricerca attiva di lavoro e, soprattutto, creare **nuove e qualificate opportunità di lavoro** nel settore della cura delle persone e dei servizi per la famiglia e la comunità.

Nell'ambito del Piano Italia 2020 per l'occupabilità, è stato sottoscritto l'**Avviso comune 8 marzo 2011** con le parti sociali per individuare e condividere una serie di strumenti utili nell'ambito del mercato del lavoro, per favorire la flessibilità lavoro/famiglia e quindi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Essendo necessario incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni

industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro. In tal modo la promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici, di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. Un tema che mi sembra innovativo e paritetico attiene infine all'incentivo al congedo parentale anche maschile, in una corretta divisione degli oneri e della curatela dei figli all'interno della coppia.

In questo contesto, vorrei inoltre rassegnare l'impegno a diffondere l'informazione e la consapevolezza su **istituti che già esistono nella nostra legislazione**, ma di cui le persone a cui sono diretti non hanno sempre concreta consapevolezza. Mi riferisco, per esempio, alla già citata legislazione, composta da numerosi atti normativi, sulla tutela della maternità, della paternità e sui congedi parentali. Tali norme prevedono specifiche misure ed incentivi alla tutela universalistica della maternità, della conciliazione tra lavoro e famiglia, del sostegno delle madri che non hanno mai lavorato, del riconoscimento dei diritti e doveri dei padri. Ricorderei, in questa sede, anche le importanti provvidenze previste per i genitori di ragazzi disabili, con un congedo pagato fino a due anni per coloro che hanno figli con handicap grave.

8. Prevenzione, salute, sicurezza e vigilanza

Il recente Testo Unico in **materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro** consente di garantire interventi appropriati che realizzino le condizioni per l'equità di genere, ambito fortemente trascurato dalla legislazione previgente. E' stata introdotta nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi una **necessaria attenzione al genere**: la valutazione della diversità è divenuta un obbligo rivalutando in particolare la ricerca scientifica e la discussione sul tema della differenza di genere e sulla loro incidenza nel campo della salute nel suo complesso e nel lavoro come fattore derivato.

Sono stati predisposti e avviati gruppi di lavoro e Commissioni per seguire tutto l'iter dei regolamenti attuativi delle linee guida, così come è stata strutturata una rete di partnership con Inail, la Direzione generale ispettiva del Ministero del Lavoro, le associazioni impegnate nella tutela della diversa abilità lavorativa. I tavoli tecnici di studio ha 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, che ne ha recepito i contenuti. E' 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. I nostri Uffici sono attivi in questa opera di applicazione di regole nell'ambito di una materia decisamente sensibile e rilevante.

In particolare, gli Uffici della Consigliera nazionale di parità hanno 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. Si sono in tal senso già realizzate attività sia di impatto contrattuale, sia sui luoghi di lavoro.

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.

31 gennaio 2012 - Pari opportunità: Servidori, Fornero apre nuova stagione

Resoconto Stampa Alessandra Servidori

(ANSA) - ROMA, 31 GEN - “Con il documento programmatico sulle pari opportunità, Elsa Fornero ha saputo riconoscere e valorizzare il lavoro compiuto in questi anni da quanti, persone e uffici, si sono occupati di questi problemi nella attuale legislatura. Nello stesso tempo ha messo in campo una visione organica degli interventi, favorita dalla unificazione delle tematiche delle pari opportunità sotto la sua direzione politica''. Lo afferma in una nota Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di parità Ministero del lavoro e politiche sociali osservando che ''così si può aprire una nuova stagione in grado di declinare i diritti al plurale: dai diritti di libertà e di cittadinanza ai diritti al lavoro, alla formazione, in un ambito che, per le lavoratrici, dia forza più forza al protocollo e promuova le buone pratiche sulla conciliazione''.
(ANSA).

PARI OPPORTUNITA': SERVIDORI, CON FORNERO SI APRE NUOVA STAGIONE =

Roma, 31 gen. **(Adnkronos/Labitalia)** - “Con il documento programmatico sulle pari opportunità presentato alle Commissioni riunite I e XI il ministro Elsa Fornero ha saputo riconoscere e valorizzare il lavoro compiuto in questi anni da quanti, persone e uffici, si sono occupati di questi problemi nell'attuale legislatura. Nello stesso tempo,il Ministro ha messo in campo una visione organica degli interventi, favorita dall'unificazione delle tematiche delle pari opportunità sotto la sua direzione politica”. Lo dichiara Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità.

“Così si può aprire una nuova stagione -aggiunge- in grado di declinare i diritti al plurale: dai diritti di libertà e di cittadinanza ai diritti al lavoro, alla formazione, in un ambito che, per le lavoratrici, dia forza più forza al protocollo e promuova le buone pratiche sulla conciliazione”.

“Ringrazio il ministro Fornero: ci sentiamo impegnate dunque, insieme, dalla parte delle donne, del lavoro, di un modello di gestione del mercato del lavoro comunitario - conclude Servidori - in grado di reggere e rilanciare la sfida di sviluppo per il nostro Paese”.

(Lab/Zn/Adnkronos)
31-GEN-12 17:41

PARI OPPORTUNITA': SERVIDORI, DA QUESTO GOVERNO SEGNALI IMPORTANTI

(AGENPARL) - Roma, 31 gen - “Già la scelta del Presidente Monti di aver affiancato il dicastero delle Pari Opportunità al lavoro ha un significato particolare. Si tratta di un segnale rilevante”. Alessandra Servidori , Consigliera Nazionale di parità Ministero del lavoro e politiche sociali, si dichiara soddisfatta, con l'AgenParl, dopo l'audizione di oggi del ministro del Lavoro, Elsa Fornero, nelle commissioni riunite Affari Costituzionali e Lavoro.
La libertà delle donne, soprattutto l'emancipazione dei giovani e delle donne - spiega la Consigliera Servidori - passa attraverso dei percorsi che li aiutino a trovare il lavoro e a mantenerlo. Quindi tutto ciò che contrasta la discriminazione ha nel lavoro un suo senso e un suo cardine fondamentale. Il ministro Fornero ha valorizzato tutto quello che gli altri hanno fatto prima di lei e questo

comportamento non è mai della politica. Invece la Signora Ministro, nella relazione di oggi, ha ricomposto un quadro, ha seminato in un solco arato da altri, e questo le fa onore. Nel programma di Fornero c'è la dimensione della prevenzione dei rischi sulla sicurezza sul lavoro delle donne, e anche questa è una grande novità - incalza la Servidori - visto che sul tema c'è sempre stata un po' di resistenza nel far declinare in un'azienda i principi della sicurezza affinché non fossero solo ambito della maternità. E poi, c'è disponibilità all'ascolto, al colloquio, a mettere insieme i pezzi di ciascuna di noi. È certo che si tratta di una tela ancora da irrobustire. Ma ci sono tutte le condizioni di comunanza di intenti, di obiettivi comuni, di strumenti individuati e condivisi".

mca

Marzo 2012 - Incentivi alle assunzioni: la bussola per le donne e le categorie a rischio di esclusione sociale

Estratto ed elaborazione a cura di Alessandra Servidori[*]

La recente 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 collocazione dei giovani e la ricollocazione del personale in esubero: si tratta di alcune specifiche misure finalizzate a favorire, ad esempio, le assunzioni dei giovani con rapporto di apprendistato presso i datori di lavoro con un organico fino a nove dipendenti ove, il "costo" contributivo per gli stessi è pari a zero per un triennio. 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 che possono essere assunti con contratto di apprendistato, con possibili vantaggi economici e normativi per i datori di lavoro.

Questa semplice bussola vuole essere uno strumento per favorire sia le lavoratrici che i lavoratori, nonché gli imprenditori, per orientarsi nelle nuove opportunità (e incentivi) e quindi favorire l'occupabilità. Indicazioni quindi di agevolazioni di natura economica, contributiva, fiscale e normativa presenti per favorire il reingresso sul mercato del lavoro di soggetti potenzialmente esclusi o con grosse difficoltà, provvedimenti prorogati non ancora strutturali ma che possono servire da valida sperimentazione in virtù dell'art. 46 del c.d. "collegato lavoro" (legge n. 183/2010) ha consegnato all'Esecutivo la possibilità di rivedere in toto le agevolazioni alle assunzioni, avendo assegnato allo stesso una delega ad intervenire sulla materia delle assunzioni (e non solo) da esercitare entro il prossimo 24 novembre 2012.

Apprendistato

Qualsiasi forma di apprendistato attivata nel nostro ordinamento sia dal D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 16 della legge n. 196/1997 (entrambi fino al 24 aprile 2012) che dal D.Lgs. n. 167/2011 prevede i medesimi incentivi che, possono così sintetizzarsi, a prescindere dalle modalità di svolgimento del rapporto contrattuale. L'unica eccezione è rappresentata dai lavoratori in mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato (art. 7, comma 4 del D.Lgs. n. 167/2011) per i quali le agevolazioni economiche e contributive sono le stesse previste per l'assunzione a tempo indeterminato dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

- **Incentivi di natura contributiva**

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003 ha stabilito che, a partire dal 1º gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali cui, ovviamente, va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo è pari al 15,84%.
Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a 9 l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, cambia a partire dal 1º gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: per chi assumerà apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, verrà riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo: ciò significa, ad esempio, che se il prossimo 1º gennaio fosse assunto, in vigenza delle vecchie regolazioni che continuano fino al 24 aprile 2012, un giovane con un contratto in cui la durata formativa è quadriennale, il beneficio sarebbe totale per i primi tre anni, salendo all'aliquota del 10% per il quarto anno.
Il riferimento alle 9 unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) comporta che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare Inps n. 22/2007):

a) i dirigenti;
b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
c) gli assunti con contratto a tempo determinato;
d) i lavoranti a domicilio;
e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000);

[*] Rielaborazione tratta dall'Inserto di *Diritto e pratica del lavoro*, n. 48, 2011.

f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003);
h) i lavoratori a tempo determinato con contratto inferiore all'anno e quelli con contratto stagionale vanno computati, in proporzione, sulla base dell'attività svolta.

Sono esclusi dal computo numerico:

a) gli apprendisti;
b) gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento ex art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003;
c) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 7, comma del D.Lgs. n. 167/2011. Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la "godibilità" sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Ministero del lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/ 0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il lavoratore abbia svolto la formazione prevista nel piano individuale.
Il riconoscimento agevolativo non si applica, però, ai contratti di apprendistato con i lavoratori in mobilità per i quali le agevolazioni contributive previste sono soltanto quelle specifiche (e per il tempo ivi previsto) disciplinate dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991.
Si ricorda che la Corte Costituzionale con sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 10 della legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali nella parte in cui esclude gli apprendisti dalla applicabilità nei loro confronti degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 e 13. La Consulta ha precisato che «la dichiarazione di illegittimità va limitata al solo licenziamento effettuato nel corso del rapporto di apprendistato, giacché, una volta che questo si sia esaurito, il datore di lavoro resta libero di consolidare il rapporto con l'apprendista di dare la disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c.». Va ricordato, come l'art. 2, comma 1, lettera m), affermi esplicitamente che quest'ultima non possa che essere data al termine del periodo formativo e non, come spesso si faceva prima, calcolando il periodo di preavviso "a ritroso" rispetto alla scadenza. Per i lavoratori in mobilità trova applicazione, da subito, la normativa sui licenziamenti individuali prevista dalla legge n. 604/1966.
L'assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato "gode" di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre ti-pologie: essa è quella specifica prevista dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, consistente in una aliquota pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi: tutto questo presuppone la regolarità del DURC e l'applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

- **Incentivi di natura economica**

L'apprendista può essere retribuito (così recitava l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, abrogato dal 25 ottobre 2011 ma che continua ad avere effetti transitori fino al prossimo 24 aprile) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quelli di "approdo".Alcuni contratti collettivi hanno previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.
Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un modus già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni Ccnl (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che dovrà dettare le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 167/2011: essa dovrà tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Un discorso particolare va fatto per i lavoratori in mobilità: anche per loro resta pienamente valida la possibilità del sotto inquadramento o, in alternativa, del pagamento in misura percentuale, ma a ciò si può aggiungere un ulteriore consistente beneficio che è strettamente correlato al "godimento" o meno dell'indennità di mobilità da parte del lavoratore: infatti, qualora un datore di lavoro assuma, senza esservi tenuto (perché, ad esempio, aveva già licenziato quel lavoratore che aveva un diritto semestrale di precedenza ex art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949), un soggetto iscritto nelle liste, viene riconosciuto, a suo favore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo mensile (da compensare con la ordinaria contribuzione) pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al prestatore.
Il contributo non può essere erogato, in via generale, per un numero di mensilità superiore a dodici mesi che salgono a ventiquattro per gli "over 50" o a trentasei nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.
Ovviamente, il presupposto è il "godimento" dell'indennità, per cui se il lavoratore, ad esempio, è al termine del periodo, il datore di lavoro ne usufruisce soltanto per le mensilità residue, anche se inferiori a dodici. Se il lavoratore è iscritto nelle liste di mobilità senza alcuna percezione di indennità, al datore di lavoro non spetta alcun contributo economico.

- **Incentivi di natura normativa**

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione. Ci sono delle eccezioni che, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1 della legge n. 223/1991 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, pur escludendoli dal beneficio. Il rapporto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato, secondo la chiara disposizione contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011), pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra dei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe) nel computo previsto dall'articolo 5, commi 4-*bis* e 4-*ter* del D.Lgs. n. 368/2001 relativo ai contratti a termine per mansioni equivalenti, oltre il quale è possibile stipulare soltanto un ulteriore contratto la cui durata è rimessa alla pattuizione collettiva e fatto salvo il superamento che determina la trasformazione a tempo indeterminato, nel rispetto di un iter procedimentale che si svolge avanti alla Direzione territoriale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale.
Un ulteriore incentivo di natura normativa è indicato dal Ministero del lavoro circa il limite massimo di assunzione: esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), così un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi, magari, dopo quattro anni (nell'attuale fase transitorio) o nel periodo minore previsto dalla contrattazione collettiva (ma nel settore artigiano può arrivare fino a cinque anni, come anche nelle qualifiche similari del commercio, secondo i principi fissati nell'interpello n. 40/2011 del Ministero del lavoro).
Rispetto all' "età" è importante il discorso legato ai lavoratori in mobilità per i quali non è previsto alcun limite massimo.

- **Incentivi di natura fiscale**

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'Irap.

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 sì, 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.**

I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento sono:

a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;
b) i gruppi di imprese;
c) le associazioni professionali, socio - culturali e quelle sportive;
d) le fondazioni;
e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

Dall'elencazione, come si vede, sono esclusi i liberi professionisti ma, seguendo l'indirizzo espresso dall'Inps con la circolare n. 10 del 28 gennaio 2008, si può affermare che se gli studi professionali sono organizzati in forma di impresa la stipula di contratti di inserimento è possibile come lo è per quelle aziende, come i laboratori di analisi, che svolgono attività imprenditoriale ma che sono inquadrati, sotto l'aspetto previdenziale, come studi professionali.
L'assunzione, in forma scritta, è subordinata alla definizione di progetto individuale di inserimento, destinato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali, con la valorizzazione delle eventuali esperienze lavorative svolte, la cui durata minima è rimessa alla contrattazione collettiva: in difetto opera l'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 che prevede una durata minima di sedici ore da svolgersi durante il periodo di svolgimento del contratto.

- **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 indicate nella 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.**
Molti contratti collettivi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, hanno stabilito un solo livello di sotto inquadramento o, in altri casi, un
percorso "cadenzato" nei diciotto mesi complessivi che porta, dopo un certo periodo a passare da due ad un solo livello in meno. Sulla materia e sui contenuti
del progetto formativo si rinvia ai vari contratti nazionali o, in mancanza, all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

- **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, appli-cando 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 1º gennaio 2012.
La trasformazione anticipata del contratto di inserimento (prima dei diciotto mesi massimi cui si può giungere attraverso più proroghe) non consente la continuazione
nel "godimento" del beneficio contributivo secondo una interpretazione per *relationem* con quanto previsto per l'apprendistato. Infatti, il Ministero del lavoro con la risposta n. 14/2009 ad un interpello del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha precisato che non può essere riconosciuto, pur nel caso in cui prosegua lo svolgimento dell'attività formativa. La fruizione dei benefici contributivi è subordinata al possesso del DURC ed al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, come si sostiene all'interno della circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 del Ministero del lavoro.

- **Incentivi di natura fiscale**

Le somme spese per la formazione degli assunti con contratto di inserimento non entrano nella c.d. «base Irap».

- **Incentivi di natura normativa**

Gli assunti con contratto di inserimento (ivi compresi quelli di cui alla lettera a), che non danno luogo ad incentivi di natura economica derivanti dal sotto inquadramento) non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici: quindi, ad esempio, non rientrano nel computo del personale in forza per la legge n. 68/1999 relativa all'avviamento di lavoratori diversamente abili.

Tuttavia, facendo una breve correlazione con la normativa prevista dal D.Lgs. n. 368/2001 è opportuno osservare come tutti gli assunti con contratto di inserimento (e, quindi, anche i giovani compresi tra i diciotto ed i ventinove anni) abbiano un rapporto, non rinnovabile, con scadenza e con un progetto formativo minimo (l'accordo interconfederale parla di sedici ore complessive), senza alcun riferimento al c.d. "causalone" necessario per individuare le ipotesi nelle quali è possibile stipulare contratti a tempo determinato.
È necessario sottolineare è che i contratti di inserimento non rientrano tra quelli per i quali il legislatore ha previsto la sommatoria dei mesi (fino a trentasei) trascorsi i quali il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi di un ulteriore contratto a termine stipulato, secondo precise modalità, presso la Direzione territoriale del lavoro.

Contratti di reinserimento di alcune particolari categorie

L'art. 20 della legge n. 223/1991 prevede un incentivo di natura contributiva, poco usato per le obiettive difficoltà, in favore delle imprese che assumano lavoratori in trattamento speciale di disoccupazione da almeno dodici mesi e che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro o abbiano proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, a meno che le assunzioni non siano per professionalità sostanzialmente diverse. Tali contratti di reinserimento non vanno assolutamente confusi con quelli di inserimento o reinserimento professionale previsti dagli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.
Essi hanno avuto una scarsissima diffusione anche se il nostro ordinamento li prevede: in una revisione organica della materia potrebbero essere eliminati.

- **Incentivi di natura contributiva**

La contribuzione è ridotta per i primi dodici mesi del 75% se il lavoratore è disoccupato da meno di ventiquattro mesi, se è, invece, disoccupato da un periodo compreso tra i due ed i tre anni, il bonus è "godibile" per ventiquattro mesi, che diventano trentasei se il lavoratore è disoccupato da oltre tre anni.
Il datore di lavoro può optare per un altro vantaggio contributivo: l'esonero dall'obbligo delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del 50% della misura del 75% (ossia, nei limiti del 37,5%) per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore a dodici mesi. I benefici sono riconosciuti anche in caso di contratto a tempo indeterminato part-time (nota Ministero del lavoro n. 1179 del 4 marzo 1993) o a termine (Cass. n. 40/1996).
Secondo un vecchio indirizzo espresso dall'Inps con la circolare n. 260 del 12 novembre 1991, l'incentivo è cumulabile con altri benefici ma non trova applicazione per i premi dovuti all'Inail.

- **Incentivi di natura normativa**

Anche per i contratti di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991 vale la stessa regola prevista per l'apprendistato: sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Lavoratori/lavoratrici disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

- **Incentivi di natura contributiva**

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. Le assunzioni non debbono essere dirette a sostituire lavoratori licenziati o sospesi.
Per quel che concerne il concetto di "sostituzione", nel silenzio della legge, si ritiene applicabile il limite dei sei mesi, previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, ai fini del diritto di precedenza alla riassunzione.
I lavoratori dimissionari e quelli il cui rapporto si è risolto per scadenza del termine non rientrano nell'ipotesi appena evidenziata. L'incentivo è soltanto di natura contributiva ed è pari:

a) al 50% nel Centro Nord;
b) al 100% nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate. Per queste ultime, ovviamente, occorre far riferimento, anche per quel che concerne i limiti dimensionali, alla legge n. 443/1985.

Sia nell'uno che nell'altro caso la contribuzione a carico del lavoratore resta inalterata.
In caso di assunzione a tempo parziale ma indeterminato il beneficio, rapportato alla prestazione lavorativa, viene riconosciuto, secondo l'orientamento espresso dal Ministero del lavoro nella nota n. 1179 del 4 marzo 1993 e dall'Inps con le circolari n. 25/1991, n. 215/ 1991 e n. 121/1993. A tal proposito il Ministero del lavoro, attraverso la risposta ad un interpello datata 14 novembre 2005 (prot. 25/I/2693), ha precisato che l'agevolazione è applicabile anche nel caso in cui un datore assuma con contratto a tempo parziale di durata fino a venti ore settimanali allorquando il lavoratore sia in stato di disoccupazione pur se impiegato part-time presso altro datore di lavoro con un rapporto di uguale durata, in quanto il prestatore ha conservato lo stato di disoccupazione in quanto la sua attività non ha prodotto un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8.000 euro). L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi:

a) in caso di assunzione di personale disabile (messaggio Inps n. 151 del 17 dicembre 2003), con possibile "cumulabilità" con quelle, specifiche, previste dall'art. 13 della legge n. 68/1999;
b) **in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità, cosa che comporta "lo spostamento" in avanti della fruizione;**
c) in caso di trasferimento di azienda, nelle ipotesi previste dall'art. 2112 c.c. Se chi ha ceduto l'impresa (a prescindere dalla forma della cessione) aveva assunto lavoratori disoccupati da oltre ventiquattro mesi, il cessionario continua a "godere" delle agevolazioni contributive per la parte residua dei trentasei mesi previsti. Tale posizione è stata espressa, chiaramente, dal Ministero del lavoro con la risposta fornita attraverso l'interpello n. 20 in data 9 giugno 2010, quando ha osservato che il mutamento nella titolarità dei rapporti di lavoro instaurati, fa sì che gli stessi continuino con il nuovo datore, alle stesse condizioni e senza soluzione di continuità.

L'assunzione deve essere a tempo indeterminato sin dall'inizio: ciò significa che lo sgravio non è riconosciuto nell'ipotesi in cui un contratto a termine venga trasformato.
Il beneficio non era stato riconosciuto per i soci lavoratori delle cooperative (v. messaggio Inps n. 22923 dell'11 marzo 1999) ma, successivamente, il Ministero del lavoro, con la risposta ad un interpello del 23 gennaio 2006 (prot. n. 25/I/0000540) ha ritenuto applicabile l'agevolazione sia per i lavoratori assunti che per i soci lavoratori. Per il riconoscimento delle agevolazioni la circolare Inps n. 51/2004 richiede due condizioni: la prima è la dichiarazione di responsabilità ex D.P.R. n. 445/2000 prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego, la seconda è l'attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione.

Assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori/lavoratrici in Cigs e dipendenti da imprese in Cigs

La disposizione, contenuta nell'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993, si rivolge ai datori di lavoro, ivi comprese le società cooperative, che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/1991 e che non abbiano proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi, Si deve trattare di un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato (o, anche, di ammissione di soci lavoratori) di soggetti in Cigs da almeno tre mesi, mentre l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno sei mesi.

Incentivi per il datore di lavoro assumente di natura contributiva ed economica

- **Incentivi di natura contributiva**: per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto per il "godimento" è la regolarità con le norme che disciplinano il DURC (documento unico di regolarità contributiva) e con il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. L'aliquota complessiva, come sottolineato dalla circolare Inps n. 22/2007, è pari al 19,19%, essendo comprensiva del 9,19% a carico del lavoratore.

- **Incentivi di natura economica**: l'assunzione di un lavoratore che si trova nelle condizioni appena citate comporta il riconoscimento (sotto forma di conguaglio contributivo) di una somma a favore dell'impresa pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo non superiore a nove mesi per chi ha meno di 50 anni. L'incentivo sale a 21 mesi nelle aree del Mezzogiorno individuate ex D.P.R. n. 218/1978 ed in quelle ad alto tasso di disoccupazione: se il lavoratore ha più di 50 anni l'incentivo per tali zone è elevato fino a 33 mesi. Con circolare n. 122/1999 l'Inps ha affermato che, qualora tra l'impresa assumente e quella cedente, sebbene distinte, vi sia una sorta di trasformazione o di derivazione, gli incentivi possano essere riconosciuti sulla base di accordi sindacali finalizzati alla salvaguardia dei posti di lavoro, con un impegno del nuovo datore di lavoro teso a garantire la continuazione dell'attività produttiva per un periodo di almeno 12 mesi oltre la durata dei benefici.

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.

- **Incentivi di natura contributiva**

L'assunzione a temo indeterminato (anche part-time) di un lavoratore in mobilità comporta un abbattimento della quota contributiva a carico del datore di lavoro per diciotto mesi: essa è pari a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. La circolare n. 22/ 2007 dell'Inps ha chiarito che complessivamente l'aliquota, comprensiva della quota a carico del lavoratore, è pari al 19,19%. Anche in questo caso il "godimento" è strettamente correlato sia al possesso del DURC che al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, applicabile. Si ricorda come il godimento (anche quello di natura economica) non trovi applicazione se l'assunzione è stata effettuata, nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.
Con nota n. 1074/2005 il Ministero del lavoro ha chiarito che, in ossequio alla disciplina prevista per le società cooperative dalla legge n. 142/2001, gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità sia a tempo indeterminato che a termine, spettano anche a queste ultime.
Nell'intento di agevolare, comunque, l'assunzione e lo sviluppo in carriera del lavoratore già iscritto nelle liste di mobilità, con la risposta ad un interpello, datata 27 giugno 2006 (prot. 25/I/0001066), si è precisato che il passaggio da impiegato a dirigente durante lo svolgimento del rapporto, non fa venir meno la riduzione dell'aliquota contributiva, in quanto una diversa determinazione sfavorirebbe i possibili avanzamenti professionali del soggetto interessato.
L'Inps, con messaggio n. 3491 del 22 ottobre 1998, ha affermato che le agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori in mobilità sia a termine che a tempo indeterminato valgono anche nel caso in cui la stessa avvenga per lavoro a domicilio.
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. Ciò non si verifica, invece, nell'ipotesi in cui si registri una volontarietà del lavoratore (es. aspettativa), come chiarito dalla circolare Inps n. 84/1999.
Lo sgravio contributivo non ha alcun effetto nei confronti dei premi Inail: lo hanno chiarito una nota dell'Istituto del 5 settembre 2003 ed una decisione della Corte di Cassazione, la n. 14316 del 20 giugno 2007.
Incentivi di natura economica: l'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica: infatti, se goduta, il datore di lavoro percepisce, attraverso il sistema del conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità per un massimo di dodici mesi o periodo maggiore correlato all'età ed alla ubicazione geografica di residenza – Mezzogiorno od aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale – (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991), cosa che, da un punto di vista teorico, porta, a parità di altre condizioni, a favorire l'occupazione di chi è stato da poco inserito nelle liste di mobilità rispetto a quello che è quasi al termine del periodo. Il beneficio viene riconosciuto soltanto con un'assunzione a tempo pieno e non trova applicazione nei confronti dei giornalisti.

Assunzione a tempo determinato non superiore a 12 mesi di lavoratori-lavoratrici in mobilità

L'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, incentiva sotto l'aspetto contributivo e sotto quello normativo l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi, come mezzo per facilitare il loro reingresso nel mondo del lavoro.
Incentivi di natura contributiva: fermo restando il possesso del DURC ed il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione collettiva, ai vari livelli, la quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10%. Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Lo stesso beneficio trova applicazione anche a favore dell'Agenzia del lavoro che assume, per la successiva utilizzazione, lavoratori in mobilità (art. 1, comma 155, della legge n. 311/2004). Anche in questo caso vale la regola secondo la quale l'incentivo non è riconosciuto se l'assunzione avviene nei sei mesi successivi dal licenziamento ed è effettuata da altra impresa in rapporto di colleganza e controllo con la precedente. L'agevolazione contributiva, anche attraverso più contratti a termine con il medesimo datore di lavoro, non può superare i dodici mesi, cosa che comporta la piena legittimità del contratto a tempo determinato stipulato, ma senza il riconoscimento dei benefici.
L'agevolazione contributiva non trova applicazione nei confronti dei premi assicurativi dovuti all'Inail.

- **Incentivi di natura economica**: non è previsto alcun specifico incentivo in caso di assunzione a termine: tuttavia, se il contratto stesso viene trasformato a tempo indeterminato, oltre all'agevolazione contributiva per dodici mesi sopra riportata, spetta, se goduta dal lavoratore, un'indennità, sotto forma di conguaglio, pari al 50% per un massimo di dodici mesi, elevabile a ventiquattro o trentasei mesi (a seconda dell'età e dell'ubicazione geografica), in maniera del tutto analoga a come previsto per l'assunzione *ab initio* a tempo indeterminato dall'art. 8, comma 4.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato va comunicata entro cinque giorni al centro per l'impiego (art. 1, comma 1185, della legge n. 296/2006: il ritardo
comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro (peraltro, diffidabile ed "estinguibile" nella misura minima), ma non la perdita del beneficio legato alla riduzione contributiva ed economica, la cui decorrenza è legata al momento di ricezione della comunicazione (Cass., 17 maggio 2005, n. 10298).

- **Incentivi di natura normativa**: l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato è regolata, per espressa disposizione contenuta nell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, dalla legge n. 223/1991. Ciò da un punto di vista strettamente operativo presenta alcune peculiarità che possono così sintetizzarsi:

a) la mancata applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 fa sì che le motivazioni alla base del singolo contratto possono ben andare al di là di quelle, peraltro estremamente ampie, previste dall'art. 1, il c.d. "causalone", ossia le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive. La differenza era maggiore, sotto la vigenza della legge n. 230/1962 che prevedeva alcune causali ben specifiche e determinate: è bene ricordare come sotto l'aspetto interpretativo sia il Ministero del lavoro che la Cassazione avevano anticipato il legislatore sostenendo che il contratto a termine per i lavoratori in mobilità traeva origine da un altro scopo (quello della facilitazione al reingresso sul mercato del lavoro per i soggetti espulsi dai processi produttivi) era "fuori" dalla casistica della legge n. 230/ 1962;
b) la non applicazione sia del D.Lgs. n. 368/2001 che della legge n. 230/1962, fa sì che i mesi lavorati ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non si sommino con gli altri contratti a termine eventualmente svolti ai sensi delle leggi appena citate, sì da non essere compresi nel computo complessivo dei trentasei mesi (i contratti di natura stagionale non vi rientrano) trascorsi i quali il rapporto, se continua, si considera a tempo indeterminato e, in ogni caso, un nuovo contratto a termine (nella previsione massima prevista dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva) può essere stipulato davanti al funzionario della Direzione territoriale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore;
c) il contratto a termine agevolato non può durare, per lo stesso datore di lavoro ed ai soli fini del riconoscimento dell'agevolazione più di dodici mesi. A tale termine si può giungere attraverso un contratto iniziale ed una successiva proroga che, ovviamente, può essere anche superiore al contratto iniziale. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi;
d) trascorsi sei mesi dal licenziamento, lo stesso datore di lavoro può riassumere, sia a tempo determinato che indeterminato, gli stessi lavoratori posti in mobilità usufruendo dei benefici economici e contributivi: questo afferma il Ministero del lavoro con la nota n. 25/i/0001564 del 13 luglio 2006, rispondendo ad un interpello.

Lavoratori-lavoratrici che usufruiscono di trattamento integrativo in deroga

Nell'intento di agevolare la ricollocazione dei soggetti destinatari di trattamento integrativo in deroga l'art. 7, comma 7, della legge n. 33/2009 ha previsto, in favore dei datori assumenti, un incentivo di natura economica. I datori di lavoro che, potenzialmente, possono accedere agli incentivi sono:

- quelli individuati dall'art. 1 della legge n. 223/1991 che non hanno in atto sospensioni dal lavoro: si tratta delle imprese industriali (o settori correlati, richiamati, anche da altre disposizioni, alla disciplina sul trattamento integrativo salariale straordinario) che, mediamente, nel semestre precedente hanno occupato più di quindici dipendenti, i lavoratori a tempo parziale e quelli con contratto di lavoro intermittente contano in proporzione alle prestazioni svolte.

- **Incentivi di natura economica:** i datori di lavoro, se assumono, in carenza di obbligo, lavoratori destinatari fino al 31 dicembre 2012, di ammortizzatori in deroga, oppure prestatori licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di una procedura concorsuale (es. fallimenti, concordato preventivo, ecc.) da imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 223/1991, hanno diritto, secondo le modalità fissate nel provvedimento amministrativo attuativo, al "godimento", in caso di assunzione a tempo indeterminato, delle mensilità di integrazione non "incassate" dai lavoratori interessati, detratta la contribuzione figurativa a carico dell'Inps. Il tutto avviene attraverso il sistema del conguaglio fiscale. L'incentivo non spetta se ricorrono le condizioni previste dall'art. 8, comma 4-*bis*, della legge n. 223/1991: ciò si verifica allorquando l'assunzione concerne lavoratori "messi" in mobilità nei sei mesi precedenti da un'impresa appartenente allo stesso o a diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con l'azienda assumente, o che abbia con quest'ultima rapporti di collegamento o di controllo. Parimenti, non spetta in caso di sospensioni dal lavoro per crisi aziendali, ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione a meno che l'assunzione non riguardi lavoratori con professionalità del tutto diverse da quelle possedute dai dipendenti sospesi dal lavoro o con orario ridotto.

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 lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro - quota" (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.).Il lavoratore sostituito può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale: l'Inps, con messaggio n. 28/2001, ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito.
Incentivi di natura contributiva L'incentivo consiste nello sgravio contributivo del 50% e dei premi assicurativi Inail, di quanto dovuto dal datore di lavoro (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001) per un massimo di dodici mesi. Esso è riconosciuto anche se c'è un "accavallamento" delle prestazioni tra il lavoratore "uscente" e quello "entrante", finalizzato, anche per la fase del rientro, allo scambio del lavoro e agli adattamenti conseguenti e prescinde dalla corrispondenza tra la qualifica della "titolare" del posto e della "sostituta", essendo possibile anche una sostituzione "a cascata".
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 1º settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell'assenza per maternità.

Assunzione di lavoratori-lavoratrici disabili

L'art. 13 della legge n. 68/1999 ha previsto una serie di incentivi in favore delle imprese che assumono portatori di handicap con un *minus* abbastanza significativo: fino al 31 gennaio 2007 esse consistevano in una fiscalizzazione totale o parziale degli oneri previdenziali.
A partire dal 1º gennaio 2008, a seguito delle novità intervenute con il c.d. "protocollo del Welfare", recepite nell'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, le agevolazioni sono di natura economica e sono attivabili attraverso convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999.

- **Incentivi di natura economica**

Le Regioni e le Province autonome concedono contributi diretti commisurati ad una determinata percentuale del costo salariale annuo del lavoratore disabile e variabili in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto medesimo. Alle assunzioni previste da convenzioni stipulate prima del 1º gennaio 2008 (anche se le stesse sono avvenute dopo), continua ad applicarsi il previgente sistema di fiscalizzazione che, per inciso, si ricorda (Min. lav. n. 80/2009 e messaggio Inps n. 11930 del 26 maggio 2009):

a) **otto anni di abbattimento contributivo totale, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione superiore al 79%;**
b) **cinque anni di abbattimento contributivo al 50%, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione compresa tra il 67% ed il 79%;**
c) **rimborso forfettario parziale delle spese necessarie** alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Gli incentivi:
Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, nei limiti dei fondi stanziati e ripartiti secondo criteri stabiliti dal Ministero del lavoro, di concerto, con il Ministero dell'economia, sentita la Conferenza unificata Stato - Regioni concedono un contributo che, tuttavia, è sottoposto alle seguenti condizioni: che l'assunzione sia a tempo indeterminato che l'eventuale periodo di prova abbia avuto esito positivo e che, se per qualsiasi causa il rapporto si sia risolto *ante tempus*, lo stesso abbia avuto una durata fino alla concessione del contributo, che avviene l'anno successivo.
Per ciascuna assunzione, il contributo può arrivare a coprire:

a) fino al 60% del costo salariale lordo annuo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità non inferiore all'80% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra o con handicap psichico;
b) fino al 25% del costo salariale annuo lordo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% ed 1l 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra;
c) il rimborso forfettario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento della postazione di lavoro dei disabili con una percentuale di invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche.

- **Incentivi di natura normativa**

L'art. 12 della legge n. 68/1999, come riformato dall'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.
Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.
Analoghe convenzioni possono essere stipulate per l'inserimento temporaneo di detenuti disabili.
L'art. 12-*bis* della legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non

inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione. Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori con particolari difficoltà d'inserimento. Non possono avere una durata inferiore a tre anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.
L'art. 22, comma 4, lettere b) e c), della legge n. 183/ 2011ha, espressamente, stabilito che le modalità di telelavoro (nel settore privato la disciplina è stata introdotta attraverso molti contratti collettivi ed un accordo interconfederale risalente al 9 giugno 2004, mentre in quello pubblico, seppur poco usato, esiste dall'anno 1999 per effetto del D.P.R. n. 70) possono essere utilizzate ai fini di facilitare l'inserimento lavorativo dei disabili e che le convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999 possono, compiutamente, farvi riferimento (il Legislatore parla, impropriamente, di «contratto di telelavoro» che tale non è, essendo una modalità di esplicazione dell'attività).

Assunzione di dirigenti privi di occupazione

L'art. 20 della legge n. 266/1997 prevede un beneficio di natura contributiva in favore di quelle imprese o dei loro consorzi che assumano dirigenti, privi di occupazione: la durata dell'incentivo non può superare i dodici mesi.

- **Incentivi di natura contributiva**

La contribuzione complessiva (comprensiva delle quote sia del datore di lavoro che del dirigente) è ridotta del 50%: secondo i chiarimenti congiunti del Ministero del lavoro e dell'Inps la riduzione non si estende alle aliquote riscosse dagli Enti previdenziali in qualità di esattori ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti come le Regioni e lo Stato. Secondo l'Istituto previdenziale resta escluso il solo contributo previsto dall'art. 45 della legge n. 845/1978 destinato al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua previsti, in via originaria, dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Assunzione nelle cooperative sociali

La condizione essenziale perché le cooperative sociali possano usufruire di benefici contributivi è rappresentata dal fatto che siano iscritte al registro prefettizio nella sezione che si riferisce alla loro attività ed in quella delle cooperative sociali.
Le normative di riferimento si rifanno, essenzialmente, all'art. 51 della legge n. 448/1998 ed all'art. 4, commi 3 e 3-*bis*, della legge n. 381/1981, come sostituito dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/2000 e riguardano anche le c.d. «cooperative sociali ad oggetto plurimo». Queste ultime si caratterizzano per:

a) la gestione dei servizi socio sanitari;
b) lo svolgimento di attività diverse (agricole, commerciali, industriali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

- **Incentivi di natura contributiva**

L'art. 4, comma 3, afferma che le aliquote complessive per l'assicurazione Ivs dovuta dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone
svantaggiate, sono ridotte a zero**. Per persone svantaggiate si intendono gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcoolisti, i minori in età lavorativa con forti difficoltà in ambito familiare, le persone detenute od internate ammesse al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione.**
L'art. 4, comma 3-*bis*, fa una eccezione rispetto alla disposizione precedente, affermando che le aliquote sulle retribuzioni corrisposte ai detenuti o agli internati nelle strutture penitenziarie, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate ed internate ammesse al lavoro esterno ex art. 21 della legge n. 354/1975, sono ridotte in una misura individuata ogni biennio attraverso un decreto "concertato" tra il Ministro della giustizia e quello dell'economia.
Gli sgravi trovano piena applicazione nei confronti dei detenuti e degli internati ammessi al lavoro esterno anche nei sei mesi successivi alla fine dello stato detentivo.
Assunzione di detenuti Agevolazioni contributive e fiscali sono previste anche per quelle imprese pubbliche o private che organizzano attività produttive o di servizi all'interno delle carceri, impiegando persone detenute o internate. La norma di riferimento è sempre contenuta nell'art. 4, comma 3-*bis*, della legge n. 381/1991, introdotto dall'art. 1, comma 2, della legge n. 193/2000.

- **Incentivi di natura contributiva**

Il decreto interministeriale 9 novembre 2001 che stabilisce gli incentivi di natura contributiva chiarisce cosa si intende per lavoro carcerario sia all'interno che all'esterno degli Istituti penitenziari: mentre per le cooperative sociali è indifferente il posto di svolgimento ai fini del riconoscimento del bonus, per le imprese pubbliche e private è essenziale che il lavoro si svolga all'interno del carcere (circolari Inps n. 134/ 2002 e n. 11/2004).

- **Incentivi di natura fiscale**

Il D.M. 25 febbraio 2002, n. 87 ha affermato che alle imprese che assumono detenuti viene riconosciuto un credito mensile d'imposta per ognuno di essi pari a 516,46 euro: esso è proporzionale in ragione delle giornate di lavoro prestate. Per gli assunti a tempo parziale il credito d'imposta è strettamente correlato alle ore lavorative prestate.
Il credito d'imposta è riconosciuto anche alle aziende che:

a) svolgono attività di formazione nei confronti dei detenuti e degli internati: in ogni caso il credito d'imposta è riconosciuto soltanto se, poi, si giunge all'assunzione dei detenuti formati;
b) svolgono attività formative mirate a fornire professionalità ai detenuti destinati a svolgere attività gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

Le agevolazioni in favore delle imprese sono subordinate al verificarsi di alcune condizioni:
a) assunzione dei detenuti o degli internati con contratto di lavoro subordinato non inferiore a trenta giorni;
b) corresponsione di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

Il credito d'imposta non concorre alla formazione della base imponibile Irpef e dell'Irap e non assume rilievo ai fini della deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali ex articoli 63 e 75 del D.P.R. n. 917/1986.
Tutte queste agevolazioni sono cumulabili con altri benefici previsti in altre disposizioni.

Agevolazioni per l'assunzione di ricercatori-ricercatrici

La fuga di cervelli all'estero è un fatto che, purtroppo, è abbastanza ricorrente nel nostro Paese. Di qui la necessità di una serie di provvedimenti (l'ultimo è nell'art. 17 della legge n. 2/2009 destinato a favorire il rientro in Italia di ricercatori scientifici residenti all'estero) destinati ad una serie di soggetti individuati, in primis, dall'art. 5 del D.M. n. 593/2000:

a) imprese che esercitano attività individuale diretta alla produzione di beni e servizi;
b) imprese che svolgono attività di trasporto per terra, per acqua o per aria;
c) imprese artigiane di produzione come individuate dalla legge n. 443/1985;
d) centri di ricerca con personalità giuridica autonoma;
e) consorzi e società consortili con particolari caratteristiche;
f) i parchi scientifici e tecnologici individuati con deliberazione ministeriale.

- **Incentivi di natura fiscale**

L'art. 14, comma 3, del D.M. n. 593/2000 riconosce l'agevolazione nel modo seguente:

a) 25.822,84 euro di cui 20.658,28 nella forma di credito d'imposta e 5.164,59 euro a fondo perduto per ogni persona assunta;
b) 50% nella forma di credito d'imposta dell'importo dei contratti di ricerca;
c) 60% nella forma del credito imposta, dell'importo delle borse di studio.

L'art. 17 della legge n. 2/2009 ha previsto che i redditi da lavoro dipendente od autonomo dei docenti o ricercatori che siano non occasionalmente residenti all'estero e che abbiano fatto ricerca o docenza documentata per almeno due anni continuativi all'estero e che dal 29 novembre 2008 o in uno dei cinque anni solari successivi vengono a svolgere la propria attività e, di conseguenza, divengono fiscalmente residenti in Italia, sono imponibili solo per il 10%, ai fini dell'Irpef, e non concorrono alla formazione del valore dell'Irap. Tale incentivo fiscale, a partire dal 1º gennaio 2009, si applica nel primo anno d'imposta e nei due successivi, purché rimanga la residenza fiscale nello Stato.

- **Incentivi previsti dalla legge n. 191/2009 e prorogati al 31 dicembre 2012**

Nell' intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione al lavoro di soggetti con particolari difficoltà che hanno perso il posto di lavoro a seguito della crisi mondiale, il Legislatore, con la legge n. 191/2009, ha aggiunto, al sistema delle assunzioni incentivate, cresciuto a dismisura nel corso degli anni e, il più delle volte, senza alcun percorso logico, ulteriori

benefici destinati alle imprese che prendono nel proprio organico prestatori che si trovano in particolari condizioni e che, è bene precisarlo, erano privi di incentivi diretti, correlati alla loro ricollocazione.
I benefici previsti sin dalla Finanziaria per l'anno 2010 o anche prorogati dopo l'esperienza della legge n. 33/ 2009, riferiti alla assunzione di particolari categorie di lavoratori dovrebbero aiutare la ricollocazione di personale disponibile a tempo indeterminato, determinato (non meno di due anni in una prima ipotesi e non meno di dodici mesi in un'altra).
È l'art. 2 della legge n. 191/2009 a prevedere le varie ipotesi.
Accettazione di un lavoro con 35 anni di contribuzione: contribuzione integrativa Con il comma 132 (la cui piena operatività è stata, per effetto di proroghe, rimandata all'emanazione di un decreto ministeriale "concertato" a valenza annuale) è stato previsto, fino al 31 dicembre 2012 (per effetto dell'art. 33, comma 25 della legge n. 183/2011), un incentivo destinato a favorire il rientro nel ciclo produttivo dei soggetti che risultino disoccupati ma che abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva. Che si tratti di lavoratori non occupati si evince chiaramente dalla disposizione, in quanto viene precisato che gli stessi debbono essere beneficiari di «qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro»: l'ampia dizione operata dal Legislatore fa sì che possano essere compresi i soggetti in disoccupazione ordinaria anche con requisiti ridotti, in mobilità, anche in deroga, mentre l'incentivo non può trovare applicazione nei confronti di quei lavoratori che pur trovandosi in difficoltà hanno ancora in essere un rapporto con il proprio datore di lavoro come nel caso delle varie ipotesi di cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria o in deroga), di solidarietà ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 o ex art. 5, comma 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, o di sospensione ex art. 19 della legge n. 2/2009.
L'altra condizione richiesta è rappresentata dalla accettazione di una proposta lavorativa che comporti un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello di provenienza: la norma non dice altro, tralasciando anche riferimenti alla distanza del posto di lavoro, pur presenti, in passato, in provvedimenti analoghi come quello dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 9, comma 2, della legge n. 223/1991, ove si fa riferimento alla distanza di 50 chilometri e ad un'ora di mezzi pubblici per il trasferimento).
Se il lavoratore che si trova in queste condizioni (disoccupato percettore di una indennità e con trentacinque anni di anzianità contributiva) accetta l'offerta di lavoro, quale è il vantaggio che ne riceve?

- **Incentivo di natura contributiva**

Gli viene riconosciuta una contribuzione figurativa integrativa, fino alla data della maturazione del pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012: essa è la risultante della differenza tra il contributo accreditato per le mansioni di provenienza ed il contributo obbligatorio per il nuovo lavoro. Tale disposizione va raccordata con quanto riportato al comma 134, laddove si parla degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati con un'età superiore ai cinquanta anni.
La disposizione necessita di due passaggi: il primo è rappresentato dalla emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministro del lavoro e quello dell'economia (cosa riconfermata anche nella nuova versione introdotta dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011) con il quale andranno disciplinate le modalità di attuazione della disposizione, mentre il secondo è rappresentato dalla domanda che l'interessato dovrà fare all'Inps.

Assunzione degli "over 50"

Chi assume (commi 134 e 135) prestatori di lavoro beneficiari dello status di disoccupazione e che hanno più di cinquanta anni "gode", fino al 31 dicembre 2012, con la proroga della sperimentalità, per effetto dell'art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, di un incentivo che si sostanzia in un abbattimento dei contributi a proprio carico.
La platea dei lavoratori la cui assunzione genera i vantaggi di natura contributiva,i sono coloro che, oggetto di provvedimento di licenziamento, sono beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali (cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento):

a) gli impiegati e gli intermedi, con esclusione di coloro che hanno avuto un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Tale esclusione è la diretta conseguenza del dettato normativo contenuto nell'art. 19 della legge n. 2/2009 che, peraltro, non fa che riprendere concetti espressi, più volte, dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di «non lavoro» nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell'accadimento di un evento involontario;
b) i dirigenti privati;
c) i lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra);
d) i soci lavoratori di società cooperative, con esclusione di quelli ricadenti sotto il D.P.R. n. 602/1970;
e) gli apprendisti licenziati ex art. 19, comma 1, lettera c), della legge n. 2/2009, come modificato dalla legge n. 33/2009. Questa ipotesi, nel caso di specie, tenuto conto dell'età posseduta dai lavoratori, è del tutto teorica e la si cita, soltanto, per completezza di informazione;

f) i lavoratori disoccupati, che possano computare anche periodi di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali sono stati effettuati i versamenti alla gestione separata dell'Inps. Tale disposizione che è contenuta nel comma 131, il quale ha introdotto un nuovo comma, il 2-*bis*, all'art. 19 della legge n. 2/2009, detta anche le modalità di calcolo: l'equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera (anche tale opportunità è stata prorogata dal più volte citato art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011);
g) i lavoratori "dimissionari per giusta causa", laddove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che ne sussistano le «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (Cass. n. 1074/1999) e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Cass., n. 5977/1985). Tali ultimi casi, elaborati dalla Giurisprudenza di legittimità, traggono origine dall'art. 2119 c.c., atteso che «ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto»;
h) **le mamme (o i padri) dimissionarie durante il periodo di tutela della maternità, dell'adozione o dell'affido o con un figlio di età inferiore all'anno.**

I datori di lavoro privati destinatari degli incentivi sono tutti: la norma non fa alcuna distinzione sia rispetto all'organico che al settore.

- **Incentivi di natura contributiva**

Il beneficio è del tutto analogo a quello previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità dall'art. 8, comma 2 (assunzione a termine per un massimo di dodici mesi) e 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato, con un bonus contributivo di diciotto mesi) della legge n. 223/1991. Il datore di lavoro paga il 10% del contributo a proprio carico, come previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, dopo le modifiche intervenute con la legge n. 296/2006. La durata dell'incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che godano del trattamento normale di disoccupazione con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque (stando alla temporalità ed alla sperimentalità della disposizione), fino al 31 dicembre 2012.
La norma necessita, senz'altro, di chiarimenti amministrativi:
tuttavia, a mio avviso, ai fini dell'effettivo godimento, non può che trovare applicazione l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e le successive circolari applicative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 e n. 34 dell'anno 2008, che lo subordinano al possesso del DURC ed al rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. È pur vero che, ad esempio, ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi, la Direzione generale per l'Attività ispettiva ha escluso le situazioni ove, per scelta del Legislatore, interi settori (es. quello marittimo o quello agricolo), aree (zone montane o svantaggiate) o tipologie contrattuali (apprendistato) hanno una contribuzione di favore, ma è anche vero che per la contribuzione «ridotta» in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in mobilità, la nota ministeriale non li prevede.

Assunzione di altre categorie di lavoratori-lavoratrici

Nell'intento di favorire, in qualsiasi modo, la ricollocazione del personale espulso dai processi produttivi, il Legislatore (comma 151) ha ipotizzato, anche qui in via sperimentale e fino al 2012, per effetto della proroga ex art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, un incentivo finalizzato a favorire le assunzioni.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non abbiano proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che si intendono assumere e, al contempo, non abbiano in corso sospensioni dal lavoro ex art. 1 della legge n. 223/1991 (ossia, un trattamento integrativo salariale straordinario). I "costituendi" rapporti di lavoro debbono essere a tempo pieno ed indeterminato e debbono riguardare i lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria o dell'indennità di disoccupazione speciale edile prevista dall'art. 9 della legge n. 427/ 1975, il cui importo (il dato va riportato per completezza di informazione) è stato agganciato, dal comma 150, alla previsione contenuta nell'art. 1, comma 27, della legge n. 247/2007: in sostanza, esso viene rivalutato annualmente nella misura del 100% dell'indice Istat.
L'incentivo, che è a domanda, non è di immediata operatività, atteso che la stessa è rinviata all'emanazione di un decreto "concertato" tra il Ministro del lavoro e quello dell'economia: esso verrà concesso dall'Inps attraverso i conguagli contributivi e consiste nel numero delle mensilità di sostegno non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa. La disposizione termina richiamando il rispetto dell'art. 8, comma 4-*bis* della legge n. 223/1991.

- **Incentivi di natura economica**

Come quanto già previsto per la ricollocazione dei lavoratori in Cigs o in mobilità in deroga dall'art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009, il Legislatore limita la possibilità di assunzione ai datori di lavoro del settore industriale che non hanno in corso sospensioni dal lavoro e che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di quindici dipendenti (in questo modo, infatti, va spiegato il riferimento all'art. 1 della legge n. 223/1991). Nel computo rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di inserimento (se si sostiene l'analogia con i contratti di formazione e lavoro allora compresi) mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli «a chiamata» contano in proporzione all'orario svolto. Anche l'incentivo è del tutto analogo a quello previsto dall'art. 7-*ter*, comma 7, della legge n. 33/2009, consistendo nel numero delle mensilità non ancora erogate, detratta la contribuzione figurativa.

Il requisito derivante dal fatto che il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti di lavoratori con la stessa qualifica nei dodici mesi precedenti. Il riferimento a tale periodo era, in passato, legato al diritto di precedenza alla riassunzione che, fino al 29 gennaio 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 297/2002, era, appunto, di un anno. Atteso che con il provvedimento appena citato il diritto di precedenza (peraltro, disponibile da parte del lavoratore) è stato ridotto a sei mesi, con una modifica all'art. 15, comma 6, della legge n. 269/1949, cosa che si è direttamente riverberata anche sulla analoga disposizione relativa ai lavoratori in mobilità, contenuta nell'art. 8 della legge n. 223/1991.

L'entità dell'incentivo: esso non è fisso ma è strettamente correlato al numero delle mensilità non ancora corrisposte ai lavoratori: da ciò discende (cosa non nuova, atteso che il principio è lo stesso che regola l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che per il datore di lavoro potrebbe essere più conveniente assumere un lavoratore all'inizio del "godimento" del trattamento, piuttosto che uno verso la fine.

Vi è la necessità che il datore di lavoro sia in regola da un punto di vista contributivo e che applichi, regolarmente, i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva: nell'ottica di quanto affermato dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/ 2006 e delle circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 e n. 34 del 2008, gli incentivi rientrano tra i c.d. "benefici contributivi" per i quali è necessario il rispetto sia della contrattazione nazionale (e, se presente, di quella territoriale od aziendale) e l'assenza di cause ostative al rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (DURC), contenute nella tabella allegata al D.M. 24 ottobre 2007.

Vi è il richiamo effettuato dal Legislatore all'art. 8, comma 4-*bis* della legge n. 223/1991, dove sono specificate alcune condizioni come quella che l'assunzione non debba riguardare lavoratori licenziati non solo dallo stesso datore di lavoro negli ultimi sei mesi ma anche da società o imprese unite al datore di lavoro che ha effettuato i recessi, da rapporti di colleganza o di controllo. Si ricorda che nelle imprese in forma societaria si considerano controllate:

a) quelle in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea: a tal proposito, vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno calcolati i voti spettanti per conto terzi (tali principi si applicano anche alla ipotesi relativa al punto b);
b) quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
c) quelle che sono sotto influenza dominante di un'altra società, in virtù di particolari vincoli contrattuali.

Sono, invece, da considerare collegate le società nelle quali un'altra esercita un'influenza notevole: questo si presume allorquando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti ovvero 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Assunzioni agevolate nelle agenzie di somministrazione

L'art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003 riconosce, in favore delle Agenzie di somministrazione che assumano lavoratori-lavoratrici «svantaggiati» con contratto di durata compresa tra nove e dodici mesi alcune agevolazioni economiche e contributive.

La definizione di «svantaggiati» è fornita dall'art. 2, comma 1, lettera k) del D.Lgs. n. 276/ 2003 e dall'elenco fornito dal Regolamento Ce del 2008 che ha sostituito quello precedente risalente al 2002 (Reg. Ce 2204/2002): Tra essi sono compresi, tra gli altri, i giovani che hanno terminato gli studi e la formazione da almeno due anni e che non abbiano ancora ottenuto un lavoro regolare, gli "over 50" privi di occupazione o in procinto di perderla, gli adulti "single" o con più persone a carico, i lavoratori extra comunitari che si spostano nell'ambito comunitario.

Altra condizione è rappresentata dal godimento da parte dei potenziali interessati di un'indennità di disoccupazione normale, ordinaria o speciale, o di un'indennità di mobilità, dell'assegno per i lavori socialmente utili o dei sussidi straordinari o speciali di sostegno al reddito.

- **Incentivi di natura economica**

Le Agenzie possono detrarre dal trattamento retributivo quanto il lavoratore già percepisce dall'Inps: esso decorre dal momento in cui ha avuto inizio la prestazione e non possono andare oltre il termine di scadenza del trattamento Inps.

- **Incentivi di natura contributiva**

Se il lavoratore assunto è percettore dell'indennità di mobilità o del trattamento di disoccupazione ordinaria o speciale, l'Agenzia può detrarre dai contributi dovuti l'ammontare dei contributi figurativi. L'aliquota contributiva è quella del settore terziario: su questo e su altri punti specifici si sofferma la circolare Inps n. 44 del 15 marzo 2006.

Assunzione di lavoratori-lavoratrici già dipendenti nel settore del trasporto aereo

I benefici si riferiscono ad un settore ben specifico: quello del trasporto aereo e sono la diretta conseguenza della c.d. "crisi dell'Alitalia". La norma di riferimento è contenuta nell'art. 1-*bis* della legge n. 291/2004 ed i chiarimenti amministrativi sono stati forniti dall'Inps con la circolare n. 46 del 26 marzo 2009.
I destinatari sono i datori di lavoro, ivi compreso chi ha concordato con il commissario straordinario l'acquisto di beni, attività o complessi aziendali dell'impresa in crisi, che assumano lavoratori operanti sui vettori aerei (ad esempio, piloti, steward, ecc.) o nelle società da questi derivate dopo i processi di riorganizzazione o trasformazione, in cassa integrazione guadagni straordinaria o in mobilità.
Gli incentivi previsti sono quelli stabiliti dal Legislatore, in via ordinaria, per la riassunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità.

- **Incentivi di natura contributiva**

In caso di assunzione a tempo indeterminato la contribuzione a carico dell'imprenditore, per i primi diciotto mesi, è la stessa prevista per gli apprendisti (10% come previsto dall'art. 1, comma 773, della legge n. 296/ 2006.

- **Incentivi di natura economica**

In caso di assunzione a tempo pieno spetta al datore di lavoro un contributo mensile pari al 50% della residua indennità di mobilità di cui avrebbe avuto diritto il lavoratore e che non è stata riscossa.
Le agevolazioni appena evidenziate non spettano:

a) se tra l'impresa assumente e quella di provenienza del lavoratore vi sia una sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o una forma di collegamento o di controllo, secondo la previsione dell'art. 2359 c.c.;
b) se l'impresa che assume ha in corso sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, riorganizzazione, riconversione industriale o ristrutturazione per le quali sia stato richiesto od ottenuto l'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, a meno che la richiesta di sostegno del reddito riguardi dipendenti con professionalità diverse;
c) se l'impresa ha proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, fatto salva l'ipotesi in cui le assunzioni riguardino professionalità completamente diverse rispetto a quelle possedute dai lavoratori licenziati.

Incentivi alla ricollocazione in favore delle agenzie del lavoro

Con i commi da 144 a 147 dell'art. 2 della legge n. 191/ 2009, il Legislatore intende affrontare il problema della ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi o di difficile inserimento, coinvolgendo, in prima persona, le Agenzie del lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base degli elementi e delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 276/2003.
L'obiettivo perseguito è quello di utilizzare la capacità di penetrazione sul mercato del lavoro dei soggetti privati i quali hanno dimostrato in molte situazioni di sapersi "muovere" con più agilità rispetto ai servizi pubblici per l'impiego delle Province e delle Regioni.

I soggetti possibili destinatari degli incentivi sono:

a) le Agenzie di somministrazione nel loro complesso, anche quelle non generaliste»;
b) le Agenzie di intermediazione;
c) le Agenzie di ricerca e selezione di personale;
d) le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
e) i soggetti pubblici e privati (comma 146), individuati in ambito regionale (art. 7 del D.Lgs. n. 276/2003) con appositi accreditamenti che posseggono alcuni requisiti essenziali (garanzia della libera scelta, standard

omogenei, obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, raccordo con il sistema regionale, ecc.): tra essi sono compresi gli Enti formativi, le Associazioni e le Fondazioni.

- **Incentivi di natura economica**

Il Legislatore opera, al comma 145: un incentivo di 1200 euro per ogni lavoratore, oggetto di intermediazione, che viene assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a due anni, con esclusione della somministrazione e del contratto di lavoro intermittente. La disposizione necessita di alcuni chiarimenti, sia pure provvisori, atteso che la gestione degli incentivi affidata agli organismi sopra citati, comporterà, necessariamente, l'emanazione di alcune direttive operative. Alcune questioni aperte: la platea dei soggetti ricollocabili: il Legislatore non fa alcuna differenza tra giovani e vecchi; Le tipologie contrattuali. Giusta mente, il Legislatore ha escluso sia la somministrazione (anche a tempo indeterminato, reintrodotta dal comma 143) ed il lavoro intermittente. Si tratta di contratti che non presentano le caratteristiche della stabilità e della continuità, atteso che l'obiettivo che ci si è posti con questa norma è stato quello di assicurare, se non il tempo indeterminato, un minimum di durata almeno biennale del contratto a termine. Il contratto «a chiamata », seppur stipulato a tempo indeterminato, non presenta le caratteristiche tipiche di questa tipologia, in quanto (pur nel rispetto delle ipotesi oggettive e soggettive previste dagli articoli 34 e 37 del D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. del Ministro del lavoro del 24 ottobre 2004), lo svolgimento delle prestazioni è strettamente correlato all'invito del datore di lavoro che, può avvenire poche volte o anche mai dopo la prima volta.
È possibile, ricorrendo, ovviamente, le condizioni di età (fino a 29 anni e 364 giorni), collocare giovani secondo i modelli previsti dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 167/2011? E le modalità di erogazione dell'incentivo in favore delle Agenzie? Una particolare attenzione la vogliamo dedicare all' incentivo compreso tra 2500 e 5000 euro, sui disabili che per il loro handicap psicofisico presentano particolari difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro (essi dovrebbero essere quelli individuati nel regolamento Ce 800/2008). L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, con un contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi o con un contratto di inserimento che, secondo quanto previsto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003, non può avere una durata superiore a diciotto mesi.

Per la piena operatività della disposizione occorrerà che gli organi deputati alla gestione (Italia Lavoro SpA e la Direzione generale degli ammortizzatori e gli incentivi all'occupazione) chiariscano sia la "scaletta" degli incentivi, che il grado di disabilità richiesto e, soprattutto, la correlazione dei primi con il secondo e con la tipologia contrattuale cui si farà riferimento. Le «particolari difficoltà di inserimento» postulano un chiarimento amministrativo riferito alla percentuale di disabilità riferita sia agli invalidi civili che a quelli di lavoro o per servizio, che alle patologie invalidanti.
Il discorso relativo agli incentivi in favore delle Agenzie che si prestano ad essere "intermediarie" sul mercato del lavoro non può essere disallineato con i vantaggi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa che i datori di lavoro 'assumenti" si vedranno riconoscere nel caso in cui assumano soggetti che si trovano in particolari condizioni.

Credito d'imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate

L'art. 2 della legge n. 106/2011 nell'intento di favorire nuova occupazione nelle c.d. «aree svantaggiate» del Paese ed in coerenza con la compatibilità prevista in sede comunitaria (articoli 87 e 88 del trattato Ce), riconosce benefici in favore dei datori di lavoro che aumentano il proprio organico assumendo lavoratori «svantaggiati » a tempo indeterminato (art. 18, comma 2, del Regolamento Ce n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008) nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia, nei dodici mesi successivi all'entrata in vigore della legge: l'incentivo viene riconosciuto per un anno. Se l'assunzione concerne lavoratori «molto svantaggiati» (art. 19, comma 2, del Regolamento) l'incentivo viene riconosciuto per ventiquattro mesi.
Il Legislatore ha fornito anche la definizione di «svantaggiati » e di «molto svantaggiati»:

a) **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;**
b) i secondi sono i lavoratori 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.

Incentivo di natura fiscale

Il beneficio è riconosciuto, sotto forma di credito d'imposta, nella misura pari al 50% dei costi salariali per i dodici mesi successivi all'assunzione (per i lavoratori «molto svantaggiati» il bonus vale per i due anni successivi.
Qualora l'assunzione a tempo indeterminato 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 a tempo parziale a tempo indeterminato 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.

Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

a) se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti l'entrata in vigore della legge n. 106/2011;
b) se i posti di lavoro nono sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);
c) se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziali, passati in giudicato, di condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970.

I datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto" nel caso in cui ricorrano le prime due fattispecie evidenziate ai punti a) e b). 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 pre deducibile». 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 poc'anzi, allorquando si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità.
IL Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della legge n. 183/2011, che la Conferenza Stato - Regioni e Province Autonome, raggiungano un accordo da trasferire, immediatamente, nel decreto di natura regolamentare con il quale verranno stabilite sia le modalità di finanziamento che i limiti garantiti da ciascuna Regione interessata: parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.

Contratti di solidarietà espansiva

Previsti dall'art. 2 della legge n. 863/1984, in continuità con i contratti di solidarietà difensiva del settore industriale (e di quello strettamente correlato dalla normativa) particolarmente usati in questo periodo di crisi, i contratti di solidarietà espansiva concernono quei datori di lavoro e quei lavoratori che stipulano contratti collettivi, anche aziendali, per incrementare gli organici, attuando una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con la contestuale assunzione di nuovo personale. Sul punto, si richiama quanto affermato dall'Inps con la circolare n. 1/1987, la quale, tra le altre cose, ricorda come nel caso in cui le assunzioni avvengano non contestualmente ma progressivamente, il beneficio sia riconosciuto soltanto nel momento in cui le assunzioni corrispondano complessivamente alla riduzione di orario. L'accordo collettivo sulla solidarietà espansiva va depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, che attraverso i propri organi di vigilanza, verifica la corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Il controllo della Dpl è propedeutico al riconoscimento del contributo che (art. 2, comma 7, della legge n. 863/1984), può disporre la sospensione del beneficio qualora accerti l'inosservanza delle condizioni previste sia dalla norma di riferimento che dall'accordo collettivo. Si tratta, in ogni caso, di un istituto che in oltre un quarto di secolo dalla sua approvazione ha avuto un seguito scarsissimo.

Incentivi di natura contributiva ed economica

Al datore di lavoro per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità corrisposta viene riconosciuto un contributo, a carico della gestione Inps della disoccupazione, per i primi dodici mesi pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal Ccnl. Nei due anni successivi il contributo cala, rispettivamente, al 10% ed al 5%. Se le assunzioni avvengono nel Mezzogiorno (aree ex D.P.R. n. 218/1978) il contributo è pari al 30% della retribuzione.
In sostituzione del contributo appena citato se l'assunzione riguarda i giovani fino a 29 anni per i primi tre anni e, comunque, non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età, la quota a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ossia il 10%, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore (9,19%).
Sono esclusi dal beneficio quei datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti hanno proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni temporanee dal lavoro.

Utilizzazione di lavoratori lavoratrici attraverso prestazioni di tipo accessorio

La normativa prevista dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 è richiamata unicamente per le agevolazioni di natura economica, contributiva e normativa: ciò significa che nei casi di specie non si farà alcun riferimento alle casistiche oggettive e soggettive che prevedono le prestazioni occasionali ed accessorie, avendo, tuttavia, l'accortezza di richiamare, da subito, l'interpello n. 37/2009 del Ministero del lavoro e le circolari Inps n. 104/2008, n. 88/2009 e n. 17/2010 che disciplinano, in maniera particolarmente esaustiva il **voucher sia nelle forme cartacee che telematiche**, alle quali si è di recente aggiunta (maggio 2010) la possibilità di acquistare i "buoni" presso una serie di tabaccherie convenzionate a seguito dell'accordo tra la Federazione italiana tabaccai (Fit) e l'Inps o anche presso alcuni Istituti di credito convenzionati.
Secondo la risposta fornita dal Dicastero del lavoro con l'interpello n. 37/2009 per prestazioni occasionali di tipo accessorio si intendono quelle che, nell'anno solare (1º gennaio - 31 dicembre) non superano il tetto dei 5.000 euro netti presso ogni committente (tale limite, "lordizzato" dalla circolare Inps n. 88/2009 è pari a 6.600 euro). Per i lavoratori titolari di integrazione salariale del reddito il limite, fino al 31 dicembre 2010, è fissato complessivamente in 3.000 euro netti.
La legge n. 191/2009 ha ulteriormente allargato l'ambito di applicazione del lavoro accessorio prevedendo, tra le altre cose, che in tutti i settori produttivi possa essere effettuato, per tutto l'anno, dai giovani universitari "under 25", dai cassaintegrati, dai pensionati, dai lavoratori a tempo parziale, presso un altro datore di lavoro.
Particolarmente importante, anche per gli effetti correlati alla gestione della crisi da parte degli Enti locali, è la disposizione che consente agli stessi di utilizzare con lavoro accessorio i pensionati ed i titolari di integrazione di sostegno del reddito: tutto ciò, tuttavia, nel rispetto di due limiti che rischiano di vanificare la portata innovativa della disposizione: non si possono superare le spese del personale relative all'anno precedente e va rispettato il patto di stabilità.

Un discorso particolare va fatto per le prestazioni occasionali nell'ambito del lavoro domestico. Il Ministero del lavoro, attraverso la circolare n. 44/2009 e l'Inps con la circolare n. 88/2009, hanno affermato che le stesse si riferiscono soltanto a quelle prestazioni di natura del tutto occasionale, fino ad oggi non assistite da alcuna tutela previdenziale ed assicurativa, non riconducibili ad un rapporto disciplinato dalla legge (nel caso di specie la legge n. 339/1958 ed il D.P.R. n. 1403/ 1971 per l'obbligo assicurativo) o dalla contrattazione collettiva (Ccnl del 16 febbraio 2007 che tratta anche il rapporto di natura parziale per poche ore settimanali).

- **Incentivi di natura normativa**

La prestazione occasionale ed accessoria non è una tipologia contrattuale predefinita ma è soltanto un lavoro che, talora (il più delle volte) assume le caratteristiche della subordinazione e talaltra quella del lavoro autonomo.
Il Legislatore ha sempre usato termini che fanno riferimento alla parasubordinazione (es. committente, versamenti alla gestione separata, compenso, ecc.).
Non c'è obbligo, neanche ai fini della prova, di alcun atto scritto, il compenso è convenuto tra le parti e non c'è alcun tangibile riferimento né ai compensi medi per prestazioni di lavoro autonomo previste per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, dall'art. 63 del D.Lgs. n. 276/2003, né alla contrattazione collettiva nazionale di riferimento per i lavoratori subordinati.
Non c'è alcun obbligo di comunicazione anticipata on-line al centro per l'impiego essendo le prestazioni escluse dalle ipotesi previste dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006 ed il compenso non va riportato sul Libro unico del lavoro (Lul), in quanto non previsto dall'art. 39 della legge n. 133/2008 e dal decreto applicativo del 9 luglio 2008.
L'unico obbligo per il datore di lavoro, seguendo la procedura di registrazione ampiamente spiegata dall'Inps nelle circolari sopra citate, è la registrazione anticipata al centro di contatto Inps - Inail (numero gratuito 803164) del

committente e del prestatore (con i dati identificativi ed il codice fiscale), del luogo della prestazione e del numero delle giornate presunte.
Le prestazioni accessorie, non rientrando in alcuna tipologia contrattuale, non sono comprese, ovviamente, nella base di calcolo relativa al personale e che è necessario computare per l'accesso ad istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici.
Il compenso ottenuto attraverso il lavoro occasionale ed accessorio nei limiti indicati dalla legge non incide, per il lavoratore, sullo status di disoccupato o di inoccupato.

Incentivi di natura contributiva

Attraverso il sistema dei «voucher» il cui valore nominale è di 10 euro (con possibili "tagli" di importo superiore nella versione cartacea), il lavoratore è coperto da un punto di vista contributivo con versamenti alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) ed all'Inail (in caso di infortunio il committente deve percorrere la ordinaria prassi che si segue per gli infortuni sul lavoro, avendo l'avvertenza di specificare che si tratta di un prestatore di lavoro occasionale ed accessorio). Il netto del «voucher » percepito dal lavoratore (che sconta anche uno 0,50 destinato all'Inps per le spese di gestione del servizio) è di 7,50 euro per ogni 10 euro di valore nominale. In caso di prestazioni occasionali ed accessorie che non si concretizzano in un rapporto di lavoro subordinato, qualora il prestatore sia un dipendente pubblico, è necessario che lo stesso venga autorizzato dalla propria Amministrazione secondo le previsioni contenute nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e nell'eventuale regolamento di attuazione.

- **Incentivi di natura economica e fiscale**

Le somme percepite a titolo di prestazioni occasionali ed accessorie sono esenti da qualsiasi imposizione di natura fiscale e la cosa appare, ad esempio, particolarmente conveniente per i pensionati e per i giovani universitari "under 25" che, per tutto l'anno ed in tutti i settori produttivi, possono prestare la loro attività di natura accessoria. E ` molto importante per i primi (la norma non fa alcuna distinzione se per vecchiaia, anzianità od invalidità) che è ben vero che dopo la legge n. 133/2008 possono cumulare integralmente redditi da pensione con quelli da lavoro autonomo o subordinato, ma è anche vero che, il "cumulo" comporta pagamento delle imposte con una sorta di "resistenza" degli stessi e con la forte propensione "al nero". Ora, il pagamento attraverso il sistema dei «voucher» dovrebbe portare (anche con particolare riguardo al settore agricolo) a far emergere dal "nero" molte prestazioni, atteso che tali somme sono esenti da Irpef.

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 201, strettamente correlato alla contrattazione collettiva territoriale od aziendale finalizzata alla produttività, alla qualità ed al miglioramento del servizio. In conformità al proprio ordinamento, ogni Ente potrà disporre la deduzione dalla base imponibile dell'Irap delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato che hanno percepito le somme di produttività legate a tali motivazioni, ben individuate, anche nelle modalità previste, dall'art. 26 della legge n. 111/2011. Gli effetti finanziari derivanti da tali disposizioni vanno ad incidere sul bilancio delle Regioni.
L'agevolazione potrebbe non essere introdotta in alcuni ambiti, ogni Regione si regolerà come crede, potendo, ad esempio, prevedere, in relazione alle proprie compatibilità di bilancio, una deduzione totale od in percentuale. Per quanto riguarda i contratti a contenuto formativo come l'apprendistato (in ogni sua forma) o il contratto di inserimento: le spese sostenute per la formazione continuano, in ogni caso, ad essere escluse dalla base di calcolo. **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-*bis* e 4-*bis*.
Vale la pena di ricordare, sia pure in maniera coincisa, come l'art. 11, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 446/ 1997 preveda nell'ambito delle deduzioni Irap ai fini **del taglio del c.d. "cuneo fiscale" una somma pari a** 4.600 euro per ogni lavoratore con contratto a tempo indeterminato elevato a 9.200 euro nelle c.d. «Regioni svantaggiate» che sono l'Abruzzo, il Molise, la Puglia, la Campania, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna. Sono, parimenti, oggetto di deduzione gli importi versati, in ottemperanza alle disposizioni normative, ai fondi pensionistici complementari, alle casse ed ai fondi gestiti dalla contrattazione collettiva anche territoriale od aziendale, finalizzate alla erogazione di prestazioni integrative assistenziali e previdenziali.

Il successivo comma 2 prevede alcune ulteriori innovazioni agevolative, intervenendo sullo stesso art. 11, comma 1, lettera a) ed affermando, in via generale che:

a) **per ogni assunzione a tempo indeterminato di donne o lavoratori "under 35", la deduzione è pari a 10.600 euro (con un aumento pari a 6.000 euro). È appena il caso di precisare che la dizione adottata del Legislatore «età inferiore ai trentacinque anni», sembra porre (fatti salvi diversi orientamenti amministrativi) il limite massimo al giorno antecedente il compimento dell'età sopra indicata;**
b) **nelle Regioni del Mezzogiorno la deduzione per le assunzioni a tempo determinato delle donne e dei giovani al di sotto dei trentacinque anni di età è pari a 15.200 euro (anche qui con un aumento di 6.000 euro rispetto alla base originaria).**

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di Parità
Gennaio 2012

Marzo 2012 - Semplificazioni: le nuove norme in materia di lavoro del D.L. 9 febbraio 2012, n .5

a cura di Alessandra Servidori[*]

L'obiettivo del D.L. è quello di ridurre sensibilmente il costo in carico alle imprese per effetto degli oneri amministrativi, per liberare risorse per la crescita e per un migliore ambiente imprenditoriale. Analizziamo, se pur essenzialmente, alcuni articoli dei provvedimenti che coinvolgono la materia del lavoro con particolare ricadute anche sull'occupabilità femminile.

Controlli sulle imprese. Art. 14.

a) L'attività di controllo deve essere ispirata ai principi di proporzionalità anche in relazione agli adempimenti burocratici ed alla effettiva tutela del rischio e nel rispetto del principio di coordinamento tra amministrazioni statali, regionali e locali;
b) le amministrazioni pubbliche, individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/ 2001, debbono pubblicare sul loro sito istituzionale e su quello *www.impresainungiorno.gov.it*, la lista dei controlli cui sono assoggettate le imprese in relazione alla dimensione ed al settore, indicando i criteri e le modalità di svolgimento;
c) il Governo è autorizzato ad emanare regolamenti volti a razionalizzare e coordinare i controlli sulle imprese e sono emanati dal Ministro della funzione pubblica di concerto con quello dell'economia e con i Ministri competenti per materia;
d) i regolamenti si debbono ispirare ai principi di proporzionalità dei controlli e dei connessi adempimenti, della tutela degli interessi pubblici, della eliminazione di attività di controllo non necessarie, di coordinamento e di programmazione dei controlli da parte delle amministrazioni con l'obiettivo della eliminazione delle duplicazioni e delle sovrapposizioni in modo tale da «recare il minore intralcio all'attività d'impresa», definendo la frequenza e tenendo conto degli accertamenti già effettuati**. Altri principi** ispiratori dei regolamenti riguardano la collaborazione amichevole con i soggetti controllati al fine di prevenire rischi e situazioni di irregolarità, la informatizzazione degli adempimenti e delle procedure amministrative, la soppressione dei controlli sulle imprese in possesso di certificazione UNI EN ISO - 9001 o un'altra appropriata emessa da un organismo in linea con quanto previsto dal Regolamento Ce 2008/765, per le attività oggetto di tale attestato;
e) le Regioni e gli Enti locali, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione, debbono conformare le attività di controllo di loro competenza ai principi sopra indicati;
f) in materia fiscale e finanziaria continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.

Interdizione anticipata per maternità. Art 15.

L'art. 15 afferma che a partire dal 1º 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.

[*] Analisi tratta da E. MASSI, *Semplificazioni: le novità in materia di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, IPSOA, n. 9/2012.

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

- 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:

a) allorquando esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
b) allorquando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi).

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

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

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

Pagamenti all'Inps e verifiche sulle prestazioni sociali. Art 16.

L'art. 16 introduce alcune disposizioni finalizzate a porre l'Inps in una situazione centrale di controllo relative ad una serie di attività, prevedendo, al contempo, alcune misure finalizzate alla modernizzazione dei pagamenti:

a) dal 1º maggio 2012 tutti i pagamenti ed i versamenti delle somme dovute, a qualsiasi titolo, all'Inps sono effettuati soltanto con strumenti di paga mento elettronici, bancari o postali, ivi comprese le carte di pagamento prepagate e le carte *ex* art. 4 della legge n. 122/2010;
b) l'Inps diverrà l'Ente su cui confluiranno, in via telematica, tutti i dati relativi alle prestazioni sociali erogate da una serie di Enti, tutto questo in una logica di semplificazione e razionalizzazione della programmazione e della gestione delle politiche sociali;
c) le comunicazioni sopra indicate, integrate con i dati relativi alle condizioni economiche dei beneficiari e dagli altri dati pertinenti, presenti negli archivi dell'Istituto, alimenteranno il c.d. "casellario dell'assistenza", previsto dall'art. 13 della legge n. 122/2010. Le informazioni raccolte saranno, tra le altre cose, inviate in forma individuale ed anonima, al Ministero del lavoro e, con riferimento all'ambito territoriale, alle regioni ed alle province autonome ed agli altri Enti pubblici responsabili della programmazione di prestazioni e servizi sociali e socio-sanitari, per l'alimentazione del Sistema informativo dei servizi sociali, previsto dall'art. 21 della legge n. 328/2000;
d) per le stesse finalità e per disporre di una base unitaria di dati funzionale alla programmazione integrata delle politiche socio-sanitarie e per rendere più efficace l'azione volta alla tutela delle persone non autosufficienti, le informazioni, anche sensibili, previste al punto c, trasmesse da gli Enti socio-sanitari attivati in favore delle persone disabili, sono integrate e coordinate dall'Inps con quelle raccolte dal nuovo sistema informativo sanitario e dagli altri sistemi informativi dell'Inps. Ugualmente, tutte le notizie sono trasmesse, in forma anonima, e con le medesime modalità agli stessi soggetti individuati al precedente punto c). Le modalità di attuazione di tutte le novità riportate anche ai precedenti punti sono rinviate ad un decreto "concertato" tra i Ministri del lavoro, dell'economia e della salute;
e) il comma. 5, intervenendo sull'art. 38, comma 3, della legge n. 122/2010 assegna all'Istituto un ruolo centrale ancora più centrale nella repressione delle prestazioni indebite. Il nuovo comma 3 dell'art. 38 della legge n. 122/2010 conferma l'applicazione, da parte dell'Ente erogatore, della sanzione amministrativa, già comminata dall'Inps, compresa tra 500 e 5.000 euro nei confronti di coloro che hanno fruito illegittimamente di prestazioni sociali agevolate, con l'ovvia ripetizione dell'indebito. Viene, tra le altre cose, cambiato, il quarto periodo del comma 3 il quale afferma che «le medesime sanzioni si applicano nei confronti di coloro per i quali si accerti sulla base dello scambio di informazioni tra l'Inps e l'Agenzia delle entrate una discordanza tra il reddito dichiarato ai fini fiscali o altre componenti dell'Isee, anche di natura patrimoniale, note all'anagrafe tributaria e quanto indicato nella dichiarazione sostitutiva unica». In presenza di una discordanza rilevata, l'Istituto comunica all'ente che ha erogato la prestazione sia le risultanze dell'accertamento che il valore dell'Isee ricalcolato sulla base di ciò che è stato acquisito dall'Agenzia delle entrate. Nei casi diversi dall'accertamento del maggior reddito in via definitiva, per il quale la sanzione può essere immediatamente erogabile, l'ente erogatore invita l'interessato a chiarire i motivi della discordanza. In assenza di osservazioni e nel caso in cui le stesse non vengano accolte, si procede con la sanzione amministrativa che è «irrogata in misura proporzionale al vantaggio economico indebitamente conseguito» e, comunque, nei limiti compresi tra 500 e 5.000 euro;

f) l'Inps procede annualmente alla verifica delle situazioni reddituali dei pensionati incidenti sia sulla misura che sul diritto e provvede al recupero di quanto pagato in eccedenza entro l'anno successivo a quello di acquisizione dei dati o a quello successivo nel quale le amministrazioni finanziarie hanno reso disponibili le informazioni reddituali o le eventuali integrazioni; Tutto questo potrà avvenire con D.M. del Ministro del lavoro "concertato" con quello dell'economia. Dovranno essere individuate le fattispecie ed i termini entro i quali, su proposta del presidente dell'Inps che deve trovare le motivazioni su ragioni di carattere organizzativo e funzionale e sui tempi necessari per l'acquisizione delle notizie presso l'Agenzia delle entrate, potrà essere spostato "in avanti" il termine per il recupero degli indebiti. Esso, tuttavia, non potrà andare oltre il secondo anno successivo alla verifica;

g) l'Inps, con una modifica introdotto all'art. 10, comma 6, ultimo periodo, della legge n. 248/2005, vede ampliata la possibilità di stare in giudizio anche in grado di appello con i propri dipendenti in tutte quelle cause concernenti le invalidità civili, la cecità, il sordomutismo, l'handicap e la disabilità nelle quali è litisconsorte necessario, i cui ricorsi sono notificati sia all'Avvocatura dello Stato che presso le sedi provinciali dell'Istituto.

Sospensione degli obblighi occupazionali. Art 18.

L'art. 18, al comma 3, interviene con alcune piccole modifiche nel corpus dell'art. 4 del D.P.R. n. 333/2000 in merito alla richiesta di sospensione degli obblighi occupazionali che si ha, per le imprese industriali, in presenza di interventi integrativi di Cigs o di solidarietà (art. 1, comma 1, legge n. 863/1984) o, in tutti i settori, in presenza di una procedura di mobilità. La novità più importante è rappresentata dal fatto che l'istanza, allorquando riguardi imprese con unità produttive ubicate in più province, va inviata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In attesa dell'emanazione del trattamento di ammissione alla Cigs o al contratto di solidarietà, il servizio competente della provincia o il Ministero del lavoro (più propriamente, dopo la riformulazione delle competenze avvenuta con il D.P.R. n. 144/2011, la Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro) nel caso in cui la sospensione riguardi più ambiti territoriali, valutata la situazione aziendale, possono concedere un provvedimento di autorizzazione provvisoria di durata trimestrale, rinnovabile una sola volta. Per completezza di informazione si ricorda come in caso di intervento integrativo salariale sia per effetto di Cigs che di contratto di solidarietà difensivo, le imprese industriali interessate vedono "sospesi" gli avviamenti "d'obbligo" per tutto il periodo in cui opera il sostegno ed in proporzione alla riduzione oraria. L'istanza va corredata dalla documentazione idonea ad attestare la sussistenza della condizione (ad esempio, l'accordo sindacale stipulato in sede sindacale finalizzato alla gestione della solidarietà). Alla cessazione della «causa sospensiva» il datore di lavoro ha sessanta giorni di tempo per presentare la richiesta di avviamento riferita ai lavoratori da assumere (art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999). Riguarda il campo di sospensione degli obblighi occupazionali in caso di contratto di solidarietà difensiva: ne sono escluse, per espresso dettato normativo (nel senso che la sospensione non opera *ex lege*, ma che potrebbe essere oggetto di convenzione, *ex* art. 11, tra l'azienda ed i servizi provinciali del collocamento obbligato rio), le imprese non industriali che ricorrono alla solidarietà attraverso la procedura prevista dall'art. 5, commi 5, 7 ed 8, della legge n. 236/1993. Nell'ipotesi nella quale il datore di lavoro apra una procedura collettiva di riduzione di personale che interessi, almeno nella richiesta che avvia l'iter, almeno cinque lavoratori. In questo caso la sospensione opera su tutto il territorio nazionale (non c'è nella norma il riferimento all'ambito provinciale) nel periodo compreso tra l'apertura della procedura (che si concretizza con l'invio della nota alle associazioni sindacali territoriali dei lavoratori) ed il momento in cui l'ultimo lavoratore licenziato ha diritto alla riassunzione.

Libro unico del lavoro. L'art. 19.

Interviene sull'art. 39, comma 7, della legge n. 133/2008 fornendo chiarimenti sulle nozioni di omessa ed infedele registrazione. Con la prima si afferma che per «omessa registrazione» occorre far riferimento alle scritturazioni «complessivamente omesse» e non a ciascun singolo dato del quale manchi la registrazione. Ciò significa che sotto l'aspetto sanzionatorio va considerata un'unica violazione che concerne tutte quelle che sono tra loro connesse. Tale orientamento era già stato espresso dal Ministero del lavoro nel c.d. vademecum del 5 dicembre 2008, alla sezione C (risposta n. 5), laddove si fa riferimento «alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione». Diversa è, invece, sotto l'aspetto sanzionatorio, la strada che occorre seguire nel caso in cui ci si trovi ad una infedele registrazione da cui emerga una volontà commissiva del trasgressore finalizzata, il più delle volte, ad una evasione di natura contributiva e fiscale. In questo caso vanno applicate tante sanzioni quante sono le registrazioni infedeli (più violazioni determinatesi anche attraverso una pluralità di azioni, pur se riferibili ad un unico disegno). Il provvedimento normativo richiama, sul punto espressamente, i commi 1 e 2 dell'art. 39 e le sanzioni applicabili sono quelle individuate dal comma 7. L'orientamento era già stato anticipato dal Ministero del lavoro con la nota prot. 37/0007718/MA007.A001 del 13 dicembre 2011 (interpello n. 47/2011). Con quest'ultima, richiamando la circolare n. 20/ 2008 ed il vademecum (sezione C, n. 6), si riafferma il principio secondo il quale l'infedeltà della registrazione è legata alla scritturazione di un dato «gravemente non veritiero» e si rapporta l'infedeltà del dato registrato sia al dettato del contratto collettivo che alla realtà di fatto, e cioè alla misura delle somme effettivamente percepite dal prestatore. Infedeltà delle registrazioni ricondotte alla «realtà di fatto», significa necessaria corrispondenza tra quanto corrisposto e quanto riportato sul Lul, (Libro unico del lavoro) con la conseguenza che l'illecito trova la propria configurazione ogni volta che «la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata non corrisponda a quella formalizzata nel libro unico del lavoro», come nel caso del c.d. "fuori busta" od in quello delle ore indicate diverse (ed inferiori) a quelle effettivamente prestate. Viceversa, affermava già la nota sopra citata, non appare corretto applicare la sanzione allorquando le somme corrisposte siano quelle effettivamente indicate sul Lul, pur differenziandosi (in meno) rispetto al dettato contrattuale. L'interpello ministeriale concludeva affermando «ritenersi coerente con il sistema introdotto dal Lul collegare la reazione punitiva alla ipotesi di sostanziale e reale incidenza della condotta illecita sui profili di tutela dei lavoratori che, nel caso dell'infedele registrazione, riguardano la registrazione di dati in modo non corrispondente al vero». La circolare della Direzione generale per l'attività Ispettiva n. 2 del 16 febbraio 2012 ha tenuto a ricordare come anche l'infedele registrazione pur denotando una volontà commissiva sia diffidabile alla luce di quanto affermato dall'art. 33 della legge n. 183/2010 che ha modificato l'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Solidarietà negli appalti. L'art. 21.

Riscrive il comma 2 dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/ 2003 affermando che «in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite dei due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di Tfr, nonché i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento». La disposizione (che si riferisce ai soli committenti privati, per effetto della previsione contenuta nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003) non è altro che l'ultima intervenuta sull'argomento che, nel corso degli anni, ha subito profonde modificazioni (basti pensare all'art. 35, comma 34, della legge n. 248/2006, al provvedimento amministrativo delegato, peraltro, mai entrato in vigore, perché, in gran parte abrogato, dal D.L. n. 96/

2008, all'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 sulla responsabilità solidale in materia di salute e sicurezza, o all'art. 8 della legge n. 148/2011 che consente, nella logica dei cd. «contratti di prossimità», di computare, con accordo di secondo livello, anche aziendale, la materia degli appalti). Nel D.Lgs. n. 163/2006, e successivamente nel Titolo II del D.P.R. n. 207/2010 agli articoli 4 e 5 , regolamento di esecuzione del decreto legislativo citato,si trova la disciplina di tutta la materia relativa agli appalti pubblici. L'art. 4 tratta l'intervento sostitutivo del responsabile del procedimento nel caso in cui risulti un'ottemperanza contributiva da parte di alcuni dei soggetti (esecutore o subappaltatore) interessati all'appalto. I versamenti contributivi ed assicurativi e quelli alla cassa edile sono effettuati direttamente e la stazione appaltante pubblica effettua, nella progressione dei pagamenti, una ritenuta dello 0,50% che sarà svincolata dopo la fase del collaudo ed in presenza della regolarità contributiva attestata dal DURC. L'art. 5, invece, definisce, in maniera puntuale, la procedura da seguire in presenza di inadempienze contributive. Il responsabile del procedimento nell'ipotesi in cui vi sia un ritardo ingiustificato nei pagamenti scrive ai datori di lavoro interessati (esecutore o subappaltatore). Non ricevendo risposta, provvede direttamente al soddisfacimento delle competenze economiche che saranno "defalcate" dall'ammontare complessivo del lavoro appaltato. Qualora i datori di lavoro interessati (esecutore o subappaltatore) rispondano alle richieste del responsabile del procedimento con una formale contestazione con la quale contestino la loro "inottemperanza" verso i lavoratori interessati, quest'ultimo interessa sollecitamente la Direzione territoriale del lavoro, tenuta a svolgere i necessari accertamenti.

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

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

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

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

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

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

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

- se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti la data di assunzione ;
- se i posti di lavoro non sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);
- se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziali, passati in giudicato, di condotta antisindacale *ex* art. 28 della legge n. 300/1970.

Nel caso in cui ricorrano le prime due ipotesi sopradescritte i datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto". Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato *ex lege* come «credito prededucibile». Per quel che riguarda la terza ipotesi, invece, il Legislatore afferma che a partire dalla data del definitivo accertamento delle violazioni, decorrono i termini per il recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi legali e delle relative sanzioni. Il possesso del DURC ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il "godimento" del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorquando si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità. Il Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della L. 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.

Alessandra Servidori
Consigliera Nazionale di Parità

AGGIORNAMENTI NORMATIVI

23 marzo 2012 - La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

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.

Sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono consultabili:

- La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- Comunicato stampa del 23 marzo 2012

Anche la Consigliera Nazionale di Parità Alessandra Servidori è intervenuta con un comunicato stampa di seguito riportato.

"Il progetto del governo riguarda una compiuta simmetria tra le esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese e quelle di sicurezza per i lavoratori nel contesto di un mercato del lavoro inesorabilmente mobile e tende a sviluppare una maggiore propensione ad assumere e a produrre". Così la Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori, interviene nel dibattito sulla riforma del mercato del lavoro.

"Inoltre - sostiene - nel progetto molti aspetti sono rivolti alla promozione e alla tutela del lavoro delle donne: da una maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli, con l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità, alla disciplina delle quote femminili e al contrasto delle dimissioni in bianco, senza procedure burocratiche che aggravino l'attività delle aziende". "Molto importanti - sostiene - per rafforzare l'occupabilità femminile, il rafforzamento degli strumenti di politiche attive e dei processi formativi".

RASSEGNA STAMPA

Il Sole 24 Ore

6 gennaio 2012 - Avanti con le intese in deroga

di Anna Cinzia Bonfrisco

Più donne al lavoro
Seguire i cinque punti proposti dalla rete delle Consigliere di parità per applicare fino in fondo le norme di Treu e Biagi

Il dibattito sulla riforma del mercato del lavoro entra nel vivo della discussione aperta uscendo dai cenacoli tecnico giuridici degli addetti ai lavori. È questo un sicuro merito del Governo Monti che accelera su un pilastro fondamentale della crescita. Sulle spalle del ministro Fornero pesa la responsabilità di completare un percorso di modernizzazione del mercato del lavoro italiano già avviato dal Governo Berlusconi e fortemente ribadito nella comunicazione dell'agosto 2011 all'Unione Europea e alla Bce. Non c'è moltissimo da inventare. Si tratta piuttosto di far conoscere meglio e potenziare, casomai, strumenti di politiche attive del lavoro già legiferati dal Parlamento.
La delega al governo votata nel 2010 per la riforma degli ammortizzatori sociali scade il prossimo novembre; ci lavorino Governo e parti sociali per condividere una moderna risposta alla domanda di sicurezza che questa crisi alimenta confermando la logica assicurativa e sussidiaria condivisa anche da Governo Prodi. La potenziale crescita passa attraverso la buona flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro; solo così aiutiamo il paese a ritrovare la produttività perduta, vero tallone d'Achille della nostra economia, forse più dello spread. Ma anche qui la strada da percorrere è quella indicata sia da pacchetto Treu che dalla legge Biagi e occorre completare quel percorso, migliorandolo con il potenziale dell'apprendistato per far entrare definitivamente molti giovani nel sistema produttivo avvicinandoli alle giuste e flessibili tutele e allontanandoli dal dualismo insider e outsider che li ha condannati finora ai margini del mercato del cattivo lavoro.
Le parti sociali dovrebbero promuovere e utilizzare di più l'utilissimo art. 8 della manovra d'agosto. Esso consente la messa in campo di relazioni moderne e maggiormente legate alle vocazioni territoriali e distrettuali per lo sviluppo della bilateralità in capo alla quale porre strumenti di politiche fiscali vantaggiose e persino di leva finanziaria.
Recuperare produttività per la crescita: più donne nel mercato del lavoro, lo sanno tutti, favorirebbe crescita del Pil che a noi serve più del pane. Anche su questo fronte molto lavoro è stato fatto da donne e imprese. I cinque punti proposti dalla rete delle Consigliere di parità guidata da Alessandra Servidori traduce in azioni positive al mercato del lavoro in rosa la filosofia delle norme del pacchetto Treu e della legge Biagi. Non dimentichiamoci che i migliori risultati in quanto a partecipazione femminile al mercato del lavoro si sono conseguiti applicando quelle leggi e ricordiamoci sempre che ipergarantismo si è sempre tradotto in espulsione dal mercato, pagata soprattutto dalle donne. Le donne non si chiudano nel solito recinto: ci sono professioni e lavori di cui appropriarsi, anche nella crisi. Occorrono però, sempre di più modelli contrattuali che facilitano l'ingresso non norme manifesto che suonano bene ma che alle donne fanno molto male escludendole dall'occupabilità nonostante il loro sapere, nonostante la loro voglia di farcela.

Anna Cinzia Bonfrisco
Senatrice PdL

www.ilsussidiario.net

3 febbraio 2012 - Le 5 mosse della Fornero per creare più lavoro "rosa"

Intervista ad Alessandra Servidori
di *Giuseppe Sabella*

Dopo il recente intervento del governo col decreto "Salva-Italia", volto a migliorare le condizioni di inclusione sociale delle donne attraverso le agevolazioni Irap per le imprese, il governo sembra orientato ad andare oltre. Lo stesso Premier Monti, nel suo discorso programmatico alle Camere, ha parlato di una "tassazione preferenziale per le donne", che non è un'idea del tutto nuova, ma che - questa volta - pare destinata a far lievitare le "quote rosa". Di occupazione femminile abbiamo parlato con la Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori, tra le massime esperte in Italia del tema e che - proprio prima dell'ultima manovra finanziaria - è stata ricevuta da Monti al quale ha proposto soluzioni e adempimenti peraltro «già previsti nella legislazione vigente da attuare e sui quali si potrebbe procedere speditamente: in primis, il Collegato lavoro (legge n. 185 del 2010) all'articolo 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».

Anche 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 famigliare per maggiore flessibilità organizzativa e maggiore produttività.

E poi?
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 in iniziative come questa si riprenda il cammino della condivisione e della partecipazione dell'implementazione della Carta.

Cosa ci dice a riguardo del Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile?
Esso 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 e delle direzioni provinciali del lavoro. Vogliamo proseguire su

questa strada, 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.

Per favorire la conciliazione famiglia/lavoro, ci potranno essere interventi in materia di agevolazione fiscale?
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, immagino 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. Sono tutti temi su cui il Ministro Fornero ha incardinato la programmazione.

Si tratta di temi in linea con le riforme Treu e Biagi?
Per coerenza, opportunità e senso di responsabilità, non solo c'è un legame con il processo riformatore dei due Maestri, ma anche con il dicastero Sacconi che ha seguito questo tracciato irrobustendolo sul versante dell'innovazione comunitaria.

L'organizzazione flessibile del lavoro è di fatto prevista nel nostro ordinamento. Ritiene che gli strumenti offerti dal processo di riforma siano stati di fatto accolti e applicati dal sistema lavoro? Possono forse essere ulteriormente potenziati?
Sicuramente dobbiamo rafforzare tre urgenze: la contrattazione di prossimità, un modello comunitario di mercato del lavoro e una maggiore protezione dei lavoratori e lavoratrici su base assicurativa anche attraverso la bilateralità.

Le differenze salariali tra lavoro maschile e femminile sono ancora uno dei problemi più rilevanti per il raggiungimento effettivo delle pari opportunità di genere. Come, concretamente, potrà essere superato il problema?
È un problema che vive tutta la comunità europea, in maniera diversa (17,5% è la media europea e Italia 4,9% la più bassa!) ed è diventato una priorità anche per il Piano Europa 2020 per implementare la presenza delle donne nel mercato del lavoro e contrastare le discriminazioni e la violenza. Una soluzione che io condivido come concreta è studiare la relazione tra retribuzione integrativa e la presenza di donne nelle imprese italiane. L'obiettivo finale è quello di verificare se le lavoratrici sono penalizzate rispetto ai colleghi maschi nell'accesso ai premi salariali legati alla performance (Psp) e, quindi, illustrare il ruolo svolto dalla contrattazione di secondo livello nell'alimentare o meno la disuguaglianza di genere.

Come mai a livello europeo l'Italia, che è tra i paesi più sviluppati, è fanalino di coda per quel che riguarda l'occupazione femminile?
L'Europa ha sistemi di welfare diversi da noi e sopratutto prendendo in considerazione una dimensione economica - peraltro in evidente affanno - e non sociale (infatti io sto ancora aspettando la realizzazione degli Stati uniti europei) il rischio è che si continui a elogiare il sistema della Svezia (la nostra Lombardia!) contro di noi. Il nostro problema oggi è il nostro meridione che ci abbassa la media occupazionale, il lavoro irregolare, ingessato, le non prospettive di sviluppo. Dunque finiamola di piangerci addosso e avere complessi di inferiorità. Rimbocchiamoci le maniche.

Giuseppe Sabella
http://www.ilsussidiario.net

Corriere della Sera

5 febbraio 2012 - «Le società pubbliche o in Borsa rispettino le quote di genere»

Fornero: la maternità? Congedi ripartiti tra i genitori

di Maria Silvia Sacchi

Si avvicina una nuova stagione di nomine ai vertici delle principali società quotate e pubbliche e il governo è impegnato a controllare che le imprese si adeguino fin da subito (i vincoli veri e propri scatteranno dopo l'estate) alla normativa sulle «quote di genere». «Le quote sono la negazione del merito, ma se certi processi non avvengono spontaneamente – e il tempo, al Paese, è stato dato – allora bisogna agire con una spinta più forte», dice Elsa Fornero, ministra per il Welfare e per le Pari opportunità. «Come ministero vigileremo affinché le normative siano rispettate. Sarei molto stupita se società quotate abituate a osservare le disposizioni non si adeguassero. E questo vale a maggior ragione per le società pubbliche: stiamo lavorando, anche in collaborazione con associazioni private che promuovono il lavoro delle donne, perché lo Stato rispetti i vincoli posti dalle leggi. D'altra parte – prosegue – non si può ricorrere al vecchio adagio per cui non ci sino abbastanza competenze: tutte le associazioni e i siti che si occupano di questo tema hanno provveduto a raccogliere curricula di donne in grado di sedere nei cda. E, poi, devo dire, non si è mai molto guardato alle competenze degli uomini, che magari siedono in ben più di un consiglio di amministrazione».

Ministra Fornero, parliamo di donne, ma sono state le più penalizzate dalla riforma delle pensioni, lo ha riconosciuto lei stessa.

«È vero, ma su questo argomento bisogna fare prima un cappello introduttivo: la riforma delle pensioni era l'ingrediente portante nella strategia di arretramento rispetto al baratro finanziario in cui ci trovavamo. Questo spiega l'urgenza e l'incisività: bisognava convincere i mercati finanziari. Non dobbiamo dimenticarlo».

E le donne…

«Da tempo c'era l'idea di avvicinare l'età di pensionamento delle dipendenti private a quella delle dipendenti pubbliche e a quella degli uomini. Questo percorso era stato modificato solo pochi mesi prima della formazione del nuovo governo, ma quell'intervento non poteva tenere a causa della lunghezza del periodo di transizione. Mi prendo la responsabilità di aver pesantemente accelerato quel percorso. Le donne non godevano di un vantaggio, ma di una compensazione per tutti gli svantaggi subiti prima. I sindacati mi rimproverano duramente perché vedono solo il lato negativo di questa riforma, mentre io vedo quello positivo: si è ristabilita l'equità tra generazioni. Noi parliamo spesso di ciò che viene negato ai giovani, ma quando si fa un passo verso il bilanciamento ci si dimentica di ciò che è positivo. Bene, ora che abbiamo cambiato le pensioni, dobbiamo buttarci a cambiare il mercato del lavoro: quel sistema pensionistico funziona se funziona bene il mercato. A quel punto le donne potranno rivendicare di avere le stesse condizioni degli uomini: come accesso, come servizi, come bilanciamento nella famiglia rispetto al lavoro di cura. Il nostro è un paese ancora molto arretrato, culturalmente e nei servizi, per quanto riguarda il bilanciamento nel lavoro di cura. Questo bilanciamento lo vogliamo realizzare e lo chiediamo con forza».

Ci sono donne che si sono ritirate dal lavoro per prendersi cura dei genitori anziani, dei nipoti, e ora vedono slittare di diversi anni la propria pensione. È giusto?

«L'obiezione è: sì, va bene, ma le chance prima non ce le avete date. Penso che ci siano momenti nella storia di ogni Paese in cui non si può guardare troppo ai torti subiti ma al futuro e a creare delle prospettive nuove. In cui bisogna avere il coraggio di chiudere con il passato e non andare a rivendicare ciò che ciascuno ha o non ha avuto».

La politica, però, non ha fatto grandi sacrifici.

«Questo non è vero, anche la politica ha dato l'esempio, cose che erano francamente inaccettabili ora sono state corrette. Il sistema pensionistico dei parlamentari è diventato contributivo a partire da gennaio, è un buon esempio. Ci sono margini per altri buoni esempi».

La riforma delle pensioni, però, è stata fatta senza confronto.

È vero, c'era una questione di urgenza fortissima, e riconosco al sindacato, che pure non la accetta, di non aver fomentato l'opposizione. Sul lavoro ci deve essere dialogo, e spero che il sindacato si riesca a convincere della necessità di adottare delle misure che non sono una sola né poche: c'è la necessità di un intervento sul mercato del lavoro che tocca tutto. Per esempio, l'ordinamento dei contratti: ne abbiamo tanti, io non credo che siano i 46 che vengono dichiarati, molti sono varianti dello stesso, ma li stiamo analizzando uno per uno per vedere chi ha dato o meno buona prova».

Qual è il suo orientamento?

«Penso che si debba avere un contratto di riferimento, che deve essere il contratto a tempo indeterminato se parliamo di lavoro subordinato. Poi, il contratto a tempo determinato e forme di flessibilità. Ma non voglio entrare nel merito, questo è oggetto del percorso che stiamo facendo con le parti sociali».

Lei ha detto che l'articolo 18 non è il problema più importante.

«Noi volgiamo dare opportunità di lavoro a chi ne ha poco, soprattutto distribuire meglio le tutele che oggi sono molto concentrate e lasciano alcuni segmenti del lavoro assolutamente privi. Un obiettivo che ci vede lavorare all'unisono con i sindacati e la parte datoriale è dare un contenuto vero all'apprendistato, come forma per imparare una professione, non come un veicolo di flessibilità».

Ha preannunciato una normativa per impedire il bruttissimo fenomeno delle dimissioni in bianco. Quando arriverà?

Stiamo studiando un provvedimento che sia a tutela di un lavoratore che può essere in condizioni di inferiorità e costretto alle dimissioni, ma non volgiamo che sia una rivalsa nei confronti delle imprese».

È necessaria una riforma della legge sulla maternità?

«Ho già detto di essere favorevole al congedo per i padri. Ma anche qui, attenzione: non vogliamo caricare di costi le imprese, altrimenti finiamo per rendere più difficile trovare un lavoro, anziché più semplice. Penso che potremo far riferimento ai disegni di legge già in discussione in Parlamento per pensare a ripartire il congedo tra i due genitori in modo che nessuno dei due prenda meno di un "x"

per cento. Non volgiamo cioè aggiungere un congedo a quelli esistenti, perché anche in questo caso aumenteremmo gli oneri. Tutte le misure che stiamo adottando non devono implicare maggiori costi. Volgiamo razionalizzare le tutele – e quella della maternità è molto importante –, ridistribuirle, senza che costino di più alle imprese».

Lei ha detto che farete di tutto perché le produzioni di Fiat restino in Italia. Ma molte imprese stanno passando in mani straniere e molte imprese hanno già de localizzato le produzioni. Qual è la misura per fermarle?

«Non c'è una sola misura, neanche la riforma del mercato del lavoro è bastevole. Quello che ci vuole sono gli investimenti: dobbiamo avere chiaro che se non abbiamo investimenti potremo, sì, trovare occasioni di lavoro ma non quei posti che possono far crescere il reddito dei lavoratori che noi vogliamo. È importante – sapendo che ci vuole del tempo e della pazienza – adottare misure coerenti con l'obiettivo di far crescere il Paese, non pensare di averle subito a portata di mano».

Maria Silvia Sacchi
Corriere della Sera
5 febbraio 2012

Convegno

7 marzo 2012 - Le donne e l'economia italiana

Saluto di Ignazio Visco
Governatore della Banca d'Italia
Roma, Banca d'Italia

Gentile Ministro della Giustizia, gentili esponenti del Parlamento, Autorità, Signore, Signori,
è questo il secondo convegno che la Banca d'Italia organizza sul ruolo delle donne nell'economia in meno di un anno. Nel convegno organizzato lo scorso 18 ottobre in collaborazione con la Banca Mondiale il ruolo della donna fu esaminato nella prospettiva della crescita economica, con la presentazione del World Development Report, dedicato l'anno scorso a "Gender Equality and Development", e dei risultati di alcune ricerche in corso in Banca d'Italia, con particolare attenzione all'esame delle radici dei divari di genere in Italia e delle possibili conseguenze economiche per il nostro paese.
Queste ricerche fanno parte di un più ampio progetto su "Le donne e l'economia italiana" che è l'oggetto dell'incontro odierno. Il tema, come è evidente, è vasto e impegnativo e se ne tratteranno solo alcuni aspetti con i quali per chi lavora e fa ricerca in Banca d'Italia è forse più naturale confrontarsi. Si presenteranno quindi analisi quantitative sui percorsi di carriera e i divari retributivi, sull'imprenditorialità femminile e l'accesso al credito, sugli effetti nelle scelte fondamentali di conciliazione tra vita e lavoro e sulle possibilità stesse di occupazione di determinanti fondamentali quali l'istruzione, le attitudini, i fattori culturali. Si considereranno possibili implicazioni di politica economica in termini di incentivi e di tassazione, con riferimento alle normative nazionali e alle politiche territoriali.
L'obiettivo di conseguire una piena uguaglianza di genere va ovviamente oltre la sola sfera economica. In molte aree i divari sono evidenti, su altre operano effetti indiretti (va di moda nell'economia e nella finanza parlare oggi di "unintended consequences") che vanno studiati e rimossi. Si tratta di questioni da affrontare su diversi piani e ad esse è dedicato un progetto (per l'appunto "orizzontale") dell'OCSE (la cosiddetta "Gender Initiative"), volto a identificare le principali barriere all'uguaglianza di genere nelle aree di istruzione, occupazione, imprenditorialità, al quale noi stessi contribuiremo attraverso i diversi comitati nei quali siamo presenti.
Il nostro paese è oggi impegnato in uno sforzo impegnativo sul piano della stabilità finanziaria; ad esso non può non accompagnarsi quello altrettanto essenziale sul fronte delle riforme strutturali. Esse sono volte a recuperare una serie di divari, tra i quali quello di cui discutiamo oggi è certamente parte importante, con un obiettivo condiviso, con la strategia "Europa 2020", a livello europeo: quello di creare un'economia "in grado di crescere più velocemente e in modo duraturo e di generare elevati livelli di occupazione e progresso sociale", una crescita, cioè, "intelligente", sostenibile, inclusiva.
L'Italia ha molti divari da recuperare; deve affrontare e rimuovere ostacoli importanti per assicurare una crescita con quelle caratteristiche. E' innanzitutto un paese "anziano". Questo rende la sfida della crescita economica non solo più difficile ma anche decisiva. Il mantenimento stesso del livello di vita raggiunto nel nostro paese richiede che si innalzi l'intensità del capitale umano e riprenda a crescere la produttività totale di fattori; non può non richiedere, come ho osservato in altre occasioni, che si lavori "di più, in più e più a lungo". Non si tratta di uno slogan ma di un percorso, inevitabile, da affrontare con determinazione, anche se con la gradualità necessaria. Ma non può esserne più rinviato l'inizio, e mi pare che oggi di questo vi sia consapevolezza.
Occorre quindi ricercare le ragioni, e rimuoverle, per le quali è così bassa l'occupazione in parti importanti del nostro territorio, tra i giovani, tra le donne. Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione è

pari al 44 per cento della popolazione tra 15 e 64 anni: vi sono occupati meno di un giovane su quattro e solo tre donne
su 10. Nel Centro-Nord, dove il tasso di occupazione femminile è più elevato (55 per cento), il divario con il tasso maschile è di circa 18 punti percentuali. I fattori alla base di una partecipazione al mercato del lavoro così strutturalmente bassa sono oggetto di molte analisi, spesso condivise. Bisogna operare per rimuoverli, anche se in qualche caso ciò significa contrastare rendite di posizione o interessi particolari. Bisogna avere la consapevolezza, però, che ne va del nostro futuro.
Un migliore funzionamento del mercato del lavoro, con la capacità di accompagnare e non con la volontà di resistere al cambiamento – nelle tecnologie, nelle produzioni, nell'apertura dei mercati, nell'organizzazione delle imprese – va di pari passo con mutamenti profondi nella struttura economica e produttiva, dalla dimensione delle imprese manifatturiere alla concorrenza e all'efficienza dei servizi, dalla gestione aziendale all'apertura all'innovazione e alla ricerca, dall'investimento in infrastrutture, in gran parte immateriali come la scuola e la giustizia, alla costituzione di un ambiente complessivo favorevole allo sviluppo economico e all'affermazione di valori fondamentali sul piano del senso civico e del rispetto delle regole.
I ritardi nei confronti degli altri paesi e all'interno del paese possono, e devono, anche rappresentare opportunità da raccogliere per valorizzare il merito e l'impegno di chi ha un'occupazione – a volte poco tutelata o male retribuita – come di chi è ai margini del mercato del lavoro, e a volte della società. Oltre due milioni di giovani oggi nel nostro paese non studiano, non lavorano e non partecipano a un'attività formativa; di essi 1,2 milioni sono donne. E le donne sono la maggioranza sia tra coloro che, pur disponibili a lavorare, non cercano attivamente un'opportunità di impiego perché ritengono di non avere sufficienti probabilità di trovarlo, sia tra coloro che sono attivamente alla ricerca di un'occupazione. Recuperare i divari rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro femminile, alla mancata valorizzazione di queste competenze, trasformare una grave debolezza in una straordinaria opportunità è un obiettivo che non possiamo non porci. Dalla strategia di Lisbona ad oggi è una delle aree da cui – non solo, ma soprattutto, in Italia – ci dobbiamo aspettare un contributo potenzialmente rilevante per la crescita economica e civile.

****

In Banca d'Italia nel 1980, pochi anni dopo la mia assunzione, la percentuale di donne era di poco meno di un quarto: lo 0,2 per cento dei dirigenti, il 12 per cento dei funzionari, il 26 per cento negli altri ruoli. Al Servizio Studi erano il 46 per cento, per lo più negli "altri ruoli" dove coprivano il 70 per cento delle posizioni; non c'era nessun dirigente, erano il 14 per cento dei funzionari. Oggi le donne sono il 35 per cento della compagine e rappresentano il 20 per cento dei dirigenti. Nell'area della Ricerca economica sono oggi il 43 per cento, ma con una composizione molto diversa dal 1980: sono il 21 per cento dei dirigenti e il 33 per cento dei funzionari. In molti servizi rappresentano una percentuale significativa della dirigenza; di alcuni servizi hanno la massima responsabilità.
Questa evoluzione è in buona parte il frutto, da un lato, dell'aver compreso l'importanza della "diversità" delle competenze, delle attitudini, delle modalità di lavoro nell'assicurare risultati migliori; dall'altro della prevalenza assoluta di meccanismi di selezione pienamente basati sul merito e sull'impegno. L'attenzione recente è volta a evitare che permangano discriminazioni implicite, non volute: un esempio è l'analisi svolta sui nostri test di ammissione in cui temevamo appunto che alcuni esiti fossero associati a discriminazioni non volute. Dalle nostre analisi non sembra che sia così, ma crediamo sia stato importante verificarlo.
Per concludere, desidero ringraziare tutti i relatori che si alterneranno nel corso della giornata; desidero rivolgere infine un ringraziamento particolare al Ministro della Giustizia, presente

all’apertura di questi lavori, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha accettato di chiudere i lavori e al Ministro dell'Interno che ci onorerà nel pomeriggio della sua presenza.

Ignazio Visco
Governatore della Banca d’Italia

8 Marzo 2012 - Uguaglianza, un traguardo ancora lontano

Intervista a Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità

di Natascia Ronchetti

Il modello scandinavo è un ancora un faro ma non replicabile in Italia. Troppo piccolo il Nord Europa, troppo grande il nostro Paese. **Dove le donne, a parità di ruoli, continuano ad avere retribuzioni più basse di quelle degli uomini. Dove il tasso di disoccupazione femminile è ancora troppo alto**. Il pericolo è la rassegnazione, la paura che la battaglia sia persa. "E invece le giovani donne devono sentirsi coinvolte – dice **Alessandra Servidori, Consigliera nazionale parità** – è necessario individuare nuove soluzioni innovative e flessibili sul luogo di lavoro. Senza perdersi in nostalgie".

Prima di tutto: qual è il compito principale di una consigliera di parità?
Le Consigliere di parità, nell'ambito dello sviluppo delle politiche attive e delle azioni di contrasto alle discriminazione sui luoghi di lavoro, svolgono programmi concreti strettamente connesse alle strategie indicate dall'Europa per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro in collaborazione con le parti sociali.

Spesso però si ha l'impressione che le varie Commissioni per le pari opportunità siano svuotate di ogni potere, di fatto ininfluenti. Come mai?
L'Italia si è adeguata alle normative europee adottando organismi di governance e di controllo delle politiche di pari opportunità in campo pubblico e privato. Ma il limite è sempre quello di una mancanza di collaborazione – non solo tra i diversi livelli istituzionali – di una parcellizzazione delle risorse, con uno spacchettamento delle deleghe che, nel tempo, ha depotenziato questi organismi. Ora con la delega alle Pari opportunità che il ministro **Elsa Fornero** esercita insieme al lavoro e alle politiche sociali, si presenta l'occasione per riordinare tutta la materia.

Resta il fatto che in Italia il tasso di disoccupazione femminile è sensibilmente più alto di quello maschile, mentre le retribuzioni medie sono più basse. Quanto tempo ci vorrà affinché le donne nell'accesso al lavoro e alla carriera abbiano effettivamente le stesse opportunità degli uomini?
È un problema che riguarda non solo noi ma tutti gli Stati europei. Addirittura, stando ai dati Eurostat, il differenziale retributivo e salariale nel nostro Paese è il più basso, pari al 4,9% a fronte di una percentuale media in Europa che viaggia intorno al 17%. I numeri sono invece più alti prendendo in considerazione i dati Isfol. Il problema è sempre uno solo: bisogna adottare sistemi e criteri uniformi in contesto europeo. E, comunque, praticare politiche di controllo delle voci e dei livelli della retribuzione, delle indennità assegnate, dei percorsi di carriera, con strumenti antidiscriminatori.

Ogni volta che si parla di pari opportunità si finisce per discutere della conciliazione tra orari di lavoro e carichi famigliari. Ma è un dibattito davvero ancora attuale? Se ne parla da decenni e la situazione non sembra molto migliorata...
Vero è che l'organizzazione del lavoro e il bilanciamento con i tempi di vita è e rimane uno dei problemi fondamentali. Ora il ministro Fornero ha inserito nel suo programma la produttività e la flessibilità lavorativa, proprio anche per sviluppare e agevolare l'occupazione femminile.

Però molte donne cominciano a pensare che sia una battaglia persa. La rassegnazione è pericolosa?
Certo che è pericolosa, le giovani donne hanno bisogno di sentirsi coinvolte. Ed è necessario cercare soluzioni innovative e flessibili: non è tempo di lasciarsi andare alle nostalgie, il mercato del lavoro è profondamente cambiato.

Di che armi dispone oggi una donna che viene discriminata sul posto di lavoro. Sono effettivamente efficaci?
Bisogna prima di tutto conoscere le norme che governano il mercato del lavoro, così come il settore in cui ci si trova ad operare. Qualora non ci sia chiarezza sul tipo di trattamento è è necessario rivolgersi ai patronati. Ma soprattutto, in caso di presunta discriminazione, ci si può rivolgere alla consigliera di parità territoriale o regionale. Su delega della lavoratrice la consigliera può agire per trovare una conciliazione o rivolgersi anche al giudice del lavoro. Le consigliere di parità inoltre, hanno anche un altro ruolo: quello di sviluppare sul territorio ogni azione utile a promuovere le politiche attive, come l'incontro tra domanda e offerta e la formazione. Noi poi, a livello nazionale, facciamo la nostra parte con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi di conciliazione. Raccogliamo, monitoriamo, divulghiamo e implementiamo l'attività delle parti sociali, sindacati e associazioni di categoria.

Si prende spesso ad esempio il modello scandinavo. Ma nel nostro Paese è replicabile?
La Svezia è territorialmente grande come la Lombardia e nessun sistema di welfare è trasportabile per storia e sistema su di una altra realtà. Noi poi abbiamo una struttura del sistema di protezione sociale che ha caricato su 3 rubinetti della spesa pubblica i costi maggiori: istruzione, previdenza, sanità. Questo a scapito della spesa per sostenere le famiglie, che poteva rappresentare anche un sistema di sviluppo della conciliazione a favore del lavoro femminile. Ma una effettiva applicazione delle pari opportunità dipende anche dalla capacità di conquistare uguaglianza di ruoli nell'ambito della coppia. È necessario sviluppare scelte di policy per un mercato del lavoro *family friendly*, che oltre a colmare i divari territoriali riesca a modificare un sistema di welfare fortemente appiattito sul modello di male del maschio capofamiglia.

Natascia Ronchetti
www.donnesulweb.it

29 marzo 2012 - Il Ministro Elsa Fornero incontra Vivian Reding

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Comunicato stampa

Il Ministro Elsa Fornero incontra la Vice Presidente della Commissione Europea e Commissario UE alla Giustizia, Diritti Fondamentali e Cittadinanza, Vivian Reding

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle Pari Opportunità, Elsa Fornero, ha incontrato oggi al Ministero la Vice Presidente della Commissione Europea e Commissario UE alla Giustizia, Diritti Fondamentali e Cittadinanza, Vivian Reding.

Al centro del colloquio i temi connessi alle Pari Opportunità in Europa e in Italia, con prioritario riferimento alla valorizzazione del ruolo della donna nel mercato del lavoro italiano, anche alla luce degli interventi normativi previsti dal Governo nei settori di competenza del Ministro Fornero.

Il Ministro ha innanzitutto illustrato la recente riforma previdenziale che, oltre a avere reso stabile e finanziariamente sostenibile il sistema pensionistico italiano, ha contribuito a realizzare, attraverso un processo di graduale innalzamento dell'età anagrafica di pensionamento per le lavoratrici private ed autonome, una parificazione con gli uomini che – come sottolineato dal Commissario Reding – rappresenta un elemento fondamentale per razionalizzare l'intero sistema secondo principi di equità.

Il Ministro Fornero si è poi soffermata sul progetto di riforma del mercato del lavoro e in particolare sulle misure adottate a vantaggio dei soggetti meno tutelati, giovani e donne. Il Commissario Reding ha in proposito osservato come sia importante che l'Italia superi un mercato del lavoro caratterizzato da un sistema duale in cui convivono lavoratori pienamente tutelati e altri con difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e privi di analoghe garanzie anche sotto il profilo retributivo.

La Signora Reding ha incoraggiato il Ministro a procedere sulla riforma in quanto da essa potrà venire un impulso importante all'economia e all'occupazione, una riduzione del lavoro nero e, quindi, un aumento del gettito fiscale e una diminuzione del debito.

Nell'ambito del colloquio è stato anche affrontato il tema delle "quota rosa" nei Consigli di Amministrazione societari sul quale il Ministro Fornero ha sottolineato come l'Italia – in coerenza con la Strategia 2010-2015 per la promozione della parità fra uomini e donne nell'Unione europea – abbia adottato con la Legge n. 120 del 2011 un sistema di quote in grado di assicurare la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in borsa.

Il Ministro ha ribadito la sua ferma determinazione a monitorare effetti e efficacia della nuova normativa, alla quale attribuisce un valore strategico, anche in vista di una sua futura estensione ad ulteriori settori, a partire dalle aziende pubbliche.

Il colloquio si è concluso con il tema della Direttiva UE sui congedi di maternità sul quale il Ministro Fornero ha assicurato il più ampio sostegno del Governo alla Commissione Europea per l'approvazione della normativa, pur precisando che la legislazione italiana a tutela della maternità è

più avanzata rispetto a quella di molti Paesi europei e che le formulazioni della Commissione non determinerebbero per l'Italia alcuna modifica.

Il Commissario Reding ha anche manifestato apprezzamento per lo sforzo del Governo di prevedere - sia pure in un momento di evidenti ristrettezze economiche - anche nel nostro Paese un norma specifica sul congedo di paternità in un'ottica di superamento degli stereotipi di genere all'interno della famiglia. Il Ministro Fornero ha valorizzato tale misura che ha voluto con determinazione inserire nel progetto di riforma del mercato del lavoro, anche quale necessario elemento di rottura per aprire un percorso nuovo in Italia.

Roma, 29 marzo 2012

RICERCHE

OECD – Doing better for families

27 aprile 2011

Questo libro dell'OECD esamina i diversi modi in cui i governi sostegno le famiglie nelle scelte tra lavoro e familgia. Mira rispondere a domande come: come varia la spesa relativa alle prestazioni familiari e in che modo varia a seconda dell'età del bambino? La crisi ha colpito il sostegno pubblico per le famiglie? Qual è il miglior modo per aiutare gli adulti ad avere il numero di figli che desidera? Quali sono gli effetti delle misure relative ai congedi parentali sull'offerta di lavoro femminile e sul benessere dei bambini? I costi per l'infanzia rappresentano un ostacolo al lavoro dei genitori? Il lavoro flessibile può aiutare? Qual è il momento migliore per le madri per tornare al lavoro dopo il parto? E quali sono le migliori politiche per ridurre la povertà tra i genitori soli?

La ricerca è disponibile sul sito OECD

***

Istat - Rapporto annuale. La situazione del Paese 2010

23 maggio 2011

Il Rapporto annuale dell'Istat sviluppa una riflessione documentata sulle trasformazioni che interessano economia e società.
In cinque capitoli il volume affronta le più recenti dinamiche in campo economico, tracciando la traiettoria di uscita dell'economia internazionale e di quella italiana dalla peggiore recessione dal secondo dopoguerra, documenta le condizioni del mercato del lavoro e delle famiglie italiane fino a proiettare lo sguardo sui prossimi anni, valutando lo stato del Paese alla luce di "Europa 2020" e del percorso tracciato dal Programma nazionale di riforma. Il Rapporto annuale è corredato da una sintesi dei più significativi risultati e da un'appendice di tavole statistiche. Per i giornalisti sono disponibili focus ragionati sui principali temi affrontati in ciascun capitolo.

Si segnala in particolare il Capitolo 3: *Mercato del lavoro più debole, minore qualità dell'occupazione*.
Il rapporto è disponibile online sul sito *www.istat.it*.

***

Istat - Cambiamenti nei tempi di vita e attività del tempo libero

6 dicembre 2011

I risultati della terza rilevazione multiscopo sull'uso del tempo condotta tra il 2008 e il 2009 (intervistando un campione di 40.944 individui che hanno descritto in un diario le loro attività quotidiane), confrontati con i risultati della rilevazione 1988-1989 mostrano l'evoluzione nel modo in cui i cittadini organizzano la propria giornata.
Nel documento viene evidenziato come nel corso della giornata per le lavoratrici il tempo per il lavoro familiare cresca nel pomeriggio fino a dopo cena; solo dopo le 21.00 le donne che svolgono attività di tempo libero superano quelle impegnate nel lavoro familiare. Le donne risultano inoltre penalizzate nel tempo libero: non riescono a svolgere le attività del tempo libero come gli uomini, neanche se a questo si aggiunge il tempo dedicatovi in contemporanea ad altre attività.
Il documento è disponibile online sul sito *www.istat.it*.

***

Istat - Annuario statistico italiano 2011

16 dicembre 2011

L'Italia vista dall'Annuario statistico. In oltre ottocento pagine il volume disponibile anche in versione digitale offre un ritratto completo e aggiornato del Paese e moltissime chiavi di lettura sui principali fenomeni ambientali, demografici, sociali ed economici.

I dati presentati nei 26 capitoli, con dettaglio regionale e generalmente riferiti al 2010, sono accompagnati da un confronto sintetico con i quattro anni precedenti. Per rendere più facile la consultazione del volume anche a pubblici non specialisti, ciascun capitolo è preceduto da un testo a commento dei dati statistici.
Schede metodologiche sulle singole fonti statistiche, glossari, bibliografie e indice analitico completano la strumentazione offerta agli utilizzatori per agevolare l'interpretazione e l'approfondimento delle informazioni.
Si segnala in particolare il capitolo 9 dedicato al Lavoro.
L'Annuario 2011 è disponibile online sul sito *www.istat.it*.

***

Istat - La conciliazione tra lavoro e famiglia

28 dicembre 2011

Sono circa 15 milioni 182 mila (il 38,4% della popolazione tra i 15 e i 64 anni) le persone che nel 2010 dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani.
Il 27,7% delle persone tra i 15 e i 64 anni ha figli coabitanti minori di 15 anni, il 6,7% si prende regolarmente cura di altri bambini e l'8,4% di adulti o anziani bisognosi di assistenza.
Le donne sono coinvolte in questo tipo di responsabilità di cura più spesso degli uomini (42,3% contro il 34,5%) e anche per questo risulta più bassa la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tra le madri di 25-54 anni, la quota di occupate è pari al 55,5%, mentre tra i padri raggiunge il 90,6%.
Il report è disponibile online sul sito *www.istat.it*.

***

Osservatorio Nazionale sulla Famiglia - Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale

Dicembre 2011

La ricerca indaga la conciliazione famiglia lavoro attraverso l'analisi delle buone pratiche di welfare aziendale. Il rapporto fa riferimento ad un intreccio di fattori di ordine diverso ed afferenti a piani diversificati (politico, culturale, sociale, economico) privilegiando l'attenzione sulle aziende.

La ricerca è disponibile online sul sito dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia

***

Cnel – Atti del seminario Giovani e mercato del lavoro: *policies* europee ed internazionali a confronto

25 gennaio 2012

Il 25 gennaio 2012 si è svolto a Roma il seminario de Cnel *Giovani e mercato del lavoro: policies europee ed internazionali a confronto*. La Commissione III (*), nel dare attuazione ai compiti previsti dall'art. 10 della L. 936/1986, ha ritenuto di

individuare nuove modalità di trattazione dei temi che riguardano il rapporto tra la crescita, lo sviluppo e l'occupazione, oggi divenuti centrali nel dibattito sulle criticità e sulle prospettive del mercato del lavoro.
Superando la tradizionale impostazione basata sulla presentazione del Rapporto sul mercato del lavoro in un unico appuntamento annuale, la Commissione ha predisposto un più articolato percorso di analisi finalizzato ad approfondire temi particolarmente significativi, inquadrati nell'ambito di un contesto di ricerca organico e coerente.
La prima sessione riguarda la presenza dei giovani sul mercato del lavoro e mette a confronto le policies e/o linee guida contenute in "Europa 2020" con gli interventi messi in atto a livello europeo ed internazionale.
Attraverso una rassegna delle buone pratiche, la Commissione si propone di stimolare una riflessione sull'analisi dei molteplici aspetti che riguardano l'accesso dei giovani al mercato del lavoro e la loro permanenza nel circuito occupazionale.
Fra gli elementi di riflessione, si segnalano gli strumenti di accompagnamento, la facilitazione di esperienze lavorative nel corso del periodo di studi, i percorsi di formazione e di orientamento professionale, le criticità connesse alle differenze di genere.

Gli atti del seminario sono disponibili sul sito *www.cnel.it*

***

Eurofound - Working time in the EU

1 febbraio 2012 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Il report di Eurofound mostra come il numero di ore lavorate settimanalmente continua mediamente a diminuire con il risultato che sempre più persone lavorano a tempo parziale. Questo fenomeno ha ricadute anche sui contratti collettivi di diversi Paesi e ha conseguenze di ampia portata per la competitività, per il bilanciamento di vita lavorativa e vita privata e influenza ruoli e parità di genere.

Il documento è disponibile al sito http://www.eurofound.europa.eu/index.htm

***

Cnel - Stati Generali - Il lavoro delle donne in Italia

2 Febbraio 2012

Il 2 febbraio si sono svolti al Cnel gli Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia, iniziativa di dibattito ed approfondimento organizzata dalla Commissione Politiche del lavoro e dei sistemi produttivi (II).
Sono disponibili gli atti del convegno sul sito *www.cnel.it*.

***

MLPS, INPS, ISTAT - Rapporto sulla Coesione Sociale

13 febbraio 2012

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'Inps e l'Istat hanno presentano il secondo Rapporto sulla Coesione Sociale che quest'anno il rapporto si articola in due volumi.

- il primo è una guida ai principali indicatori utili a rappresentare la situazione nel nostro Paese e la sua collocazione in ambito europeo. L'obiettivo è quello di fornire, in modo particolare ai policy maker, le

indicazioni basilari per conoscere le situazioni economiche e sociali sulle quali intervenire per migliorare le condizioni di vita delle persone;

- il secondo si compone di una serie di tavole statistiche che offrono dati, generalmente aggiornati al 2010, articolati a diversi livelli territoriali per consentire comparazioni regionali e internazionali. A questo fine sono state utilizzate indagini statistiche ed archivi amministrativi nazionali (di fonte Inps, Ministero del Lavoro e Istat) e fonti internazionali (Eurostat e Ocse).

Le informazioni sono organizzate in tre sezioni:

1. **Contesti**, che riporta tre quadri informativi di scenario sui contesti socio-demografico, economico e del mercato del lavoro.
2. **Famiglia e coesione sociale**, in cui si rappresentano alcuni fenomeni rilevanti - capitale umano, conciliazione tempo di lavoro e cura della famiglia, povertà.
3. **Spesa ed interventi per la coesione sociale**, con dati sulla spesa sociale delle amministrazioni pubbliche, sulla protezione sociale, sulle politiche attive e passive del mercato del lavoro, sui servizi sociali degli Enti locali.

Sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono scaricabili:

• Volume I
• Volume II
- Tavole allegate

***

Osservatorio Nazionale sulla Famiglia - Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro

Febbraio 2012

Questa ricerca tratta il tema della conciliazione tra responsabilità familiari e lavoro retribuito, guardandolo dal versante delle imprese. Cerca di comprendere anche il ruolo svolto dagli enti pubblici in qualità di promotori e sostenitori delle politiche aziendali di conciliazione.

La ricerca è disponibile online sul sito dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia

***